



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Fællesskabet før forskellene

Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser

Caraker, Emmett; Høgedahl, Laust Kristian; Jørgensen, Henning; Møberg, Rasmus Juul

Publication date:
2015

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Caraker, E., Høgedahl, L. K., Jørgensen, H., & Møberg, R. J. (2015). *Fællesskabet før forskellene: Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser*. FTF og LO.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Fællesskabet før forskellene

Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser

Emmett Caraker

Laust Høgedahl

Henning Jørgensen

Rasmus Juul Møberg



Fællesskabet før forskellene – Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser

Emmett Caraker, Laust Høgedahl og Henning Jørgensen

Alle medlemmer af Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet (CARMA)

Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet

Rasmus Juul Møberg

Associeret medlem af Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet (CARMA)

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet

Udgivet af: LO og FTF

Layout: LO, Pia Seidler

Foto: LO og FTF

LO-varenr. 3022

ISBN trykt 978-87-7735-362-8

ISBN elektronisk 978-87-7735-364-2

CARMA, Aalborg Universitet, august 2015

Fællesskabet før forskellene

Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser

Emmett Caraker

Laust Høgedahl

Henning Jørgensen

Rasmus Juul Møberg

Forord



Aalborg Universitet har gennemført denne undersøgelse af Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL) som opfølgning på tilsvarende undersøgelser i 1992 og 2002.

LO og FTF har støttet undersøgelsen. Det skyldes vores interesse i at få et dækkende og kvalificeret billede af vores respektive medlemmers vilkår, holdninger og værdier i dag, der kan give en solid klangbund for vores interessevaretagelse generelt og samtidig indgå som grundlag for drøftelserne om det videre samarbejde mellem LO og FTF. Det skyldes også den store forskningsmæssige værdi ved at følge og analysere udviklingen i den samlede lønmodtagergruppes arbejdslivserfaringer og holdninger over tid.

LO og FTF har gransket resultaterne nøje og med meget stor interesse for at se, hvad vores medlemmer og lønmodtagerne generelt siger om deres arbejdsliv, om deres forventninger til os og om samfundsudviklingen.

Der er bred opbakning til den danske model med overenskomster, strejkeret og tillidsrepræsentanter – også fra mange af de uorganiserede. Der er en grundlæggende og stigende opbakning til fagbevægelsen og ønske om mere indflydelse. Lønmodtagerne er indstillede på kollektive løsninger, og der er bred støtte til velfærdsstaten.

Også fra de unges side er der stigende opbakning til fagforeningerne. Samtidig konkluderer forskerne, at de unge mangler fagpolitisk viden. Vi er i fagbevægelsen glade for de unges stigende opbakning. De unges tro på, at fagforeninger er nødvendige, skal vi imødekomme ved at vise, at vi gør en forskel. Vi skal gøre endnu mere for at

være i dialog med de unge. Vi skal lytte til deres erfaringer fra hverdagen, til deres behov og ønsker for deres arbejdsliv og til deres forventninger til os. Vi skal vise, at vi sammen med dem kan forandre tingene.

Som helhed tyder undersøgelsesresultaterne på, at danske lønmodtagere fortsat er præget af krisen, men at de i høj grad også er parate til at tage medansvar og gøre deres for, at samfundsudviklingen går den rigtige vej. Krisen har sat sine spor på de danske arbejdspladser, hvor en stor del af LO's og i lidt mindre omfang FTF's medlemmer er bange for at blive arbejdsløse. Færre, men alligevel alt for mange, er bange for, om deres kvalifikationer slår til på fremtidens arbejdsmarked.

Lønmodtagerne ønsker, at fagbevægelsen prioriterer indsatsen for at skabe et bedre arbejdsmiljø, bedre vilkår for uddannelse og kampen mod social dumping. Bekæmpelse af arbejdsløshed, udligning af lønforskelle mellem mænd og kvinder, løn, tryghed i ansættelsen, pensionsordninger og lærlinge- og praktikpladser er andre vigtige opgaver. Opgaver, som kun kan løftes og løses kollektivt.

Lønmodtagernes tilkendegivelser vil være et betydningsfuldt pejlemærke for LO's og FTF's interessevaretagelse de kommende år.

Harald Børsting, formand LO
Bente Sorgenfrey, formand FTF

August, 2015

Forfatternes forord

Vi hører det igen og igen: Fagforeningerne kan ikke leve op til lønmodtagernes forventninger til arbejde og resultater, og i en individualistisk tid er der ikke længere megen brug for fagforeninger. Faktuel viden herom har det imidlertid skortet på. Og så florerer løsrevne ideer og myter let. Fx om de unges forhold til fagforeninger, der skulle være præget af ren afstandtagen. Derfor er denne rapport fra APL-undersøgelsen – forskningsprojekt om *Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv* – afgørende vigtig for at få afdækket lønmodtagererfaringer, -vurderinger og -holdninger år 2014, hvor der er gennemført en større udspørgning af lønmodtagerne.

Det er den tredje i rækken af APL-undersøgelser. Den første blev gennemført i 1992/1993 med LO-medlemmer som respondenter. Den anden i 2002 med alle lønmodtagergrupper medtaget – herunder de ikke-organiserede. Og nu ligger den tredje fra 2014 klar i form af denne hovedrapport. Dermed kan der ikke kun gives et aktuelt billede af, hvilke erfaringer der er gjort i hverdagen på arbejdspladsen, i forhold til ledelse og kolleger, og vurderinger af forholdet til fagforening, arbejdsmarkedsregulering og velfærdspolitik, men der kan også gives et billede af udviklinger over tid.

CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet) har stået for alle tre APL-undersøgelser. LO og FTF har medfinansieret den aktuelle. Det er en videnskabelig og uafhængig undersøgelse, hvor samtlige lønmodtagergrupper er udspurgt ved hjælp af et stort spørgeskema, som blev udsendt til 7.047 personer i alderen 18-66 år i foråret 2014. På baggrund af svarene og

statistiske analyser af data dokumenteres aktuelle lønmodtagerinteresser og værdier, og der peges på ændringer over tid.

De følgende siders tabeller og kommentarer fastslår, at lønmodtagerne ikke synes at have mistet deres faglige, politiske og moralske kompas. Der er en stigende orientering mod fællesskabsværdier og kollektive løsninger, men naturligvis også delinger i erfaringer og indstillinger. Analyserne brydes systematisk ned på forskellige lønmodtagergrupper: LO, FTF, AC, Lederne (tidligere Ledernes Hovedorganisation), organiserede uden for hovedorganisationer, ideologisk alternative (Kristelig Fagbevægelse, Det Faglige Hus o.a.) og ikke-medlemmer. Så kan der identificeres sammenfaldende eller afvigende interesser og værdier. I denne hovedrapport sker der ikke opdeling på forbundsniveau – og det var heller ikke tilfældet i den sammenfatningsrapport af undersøgelsesresultater, som vi udgav ultimo 2014: "Fællesskab før forskelle".

Vi håber med denne publikation at have leveret et aktuelt indspil i samfundsdebatten om faglige og politiske spørgsmål og til de faglige organisationers egne strategidiskussioner. Sådanne må have et ajourført videngrundlag. Analyse, strategi og handling må hænge stærkere sammen. Og i sidste instans involverer det også spørgsmålet om fornyelse af fagforeningsidentiteten. Giver man bredt lønmodtagerne stemme i overensstemmelse med disse analyseresultater, synes der også at skulle gives plads til nye udtryk for solidaritet og måden at rekruttere og mobilisere på.

Publikationer fra APL-projektet

Jørgensen Henning, Lassen Morten, Lind Jens & Madsen Morten: "**Medlemmer og meninger**", CARMA, Aalborg, 1992

Bild Tage, Jørgensen Henning, Lassen Morten & Madsen Morten: "**Fællesskab og forskelle**", CARMA, Aalborg, 1993

Bild Tage, Jørgensen Henning, Lassen Morten & Madsen Morten: "**Sikke nogen typer ...**", CARMA, Aalborg, 1993

Møberg Rasmus Juul, Bay Thomas & Lassen Morten: "**Lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 – Konstans eller forandring?**"

LO-dokumentation, København, 2005

Bild Tage, Caraker Emmett, Jørgensen Henning, Lassen Morten, Møberg Rasmus Juul & Scheuer Steen:

"**Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede**", Nyt fra Samfundsvidenskabernes, København, 2007

Caraker Emmett, Høgedahl Laust, Jørgensen Henning og Møberg Rasmus Juul:

"**Fællesskab før forskelle – Lønmodtagerværdier og interesser i forandring**", LO og FTF, København, 2014



Indhold

- 1.0 Indledning *side 9*
 - 1.1 Transformation og trængsler for de lønafhengige og deres organisationer *side 9*
 - 1.2 Arbejde, fagforening og politik i forandring *side 10*
 - 1.3 Tesegrundlag *side 15*
 - 1.4 Rapportens undersøgelser og resultater *side 20*
- 2.0 Udviklingen i medlemssammensætningen *side 21*
 - 2.1 Udviklingen på arbejdsmarkedet og i arbejdsstyrken *side 22*
 - 2.2 Fordeling af baggrundsvariable i APL II og III *side 24*
 - 2.3 Opsummering *side 26*
- 3.0 Arbejdspladens vilkår og muligheder *side 27*
 - 3.1 Ledelsespoltikker *side 27*
 - 3.2 Udviklinger på arbejdspladserne *side 29*
 - 3.3 Sociale og faglige relationer *side 30*
 - 3.4 Arbejdsmiljøet *side 32*
 - 3.5 Medbestemmelsen *side 33*
 - 3.6 Sammenfatning *side 36*
- 4.0 Det moderne arbejdslivs chancer og risici *side 37*
 - 4.1 Værdier i arbejdet *side 38*
 - 4.2 Bekymringer og ønsker for fremtiden *side 39*
 - 4.3 Arbejdslivets chancer og risici og lønmodtagernes handlestrategier *side 41*
 - 4.4 Udviklingen på arbejdspladsen og lønmodtagernes handlestrategier *side 45*
 - 4.5 Sammenfatning *side 47*
- 5.0 Den kollektive organisering *side 49*
 - 5.1 Formel kollektiv styrke *side 50*
 - 5.2 Den faglige aktivitet *side 51*
 - 5.3 Faglige normer for demokrati og medlemskab *side 54*
 - 5.4 Sammenfatning *side 56*
- 6.0 Regulering af løn- og arbejdsvilkår *side 57*
 - 6.1 Reguleringsmåder *side 59*
 - 6.2 Konfliktretten *side 63*
 - 6.3 Sammenfatning *side 64*
- 7.0 Fagforeningen som institution og organisation *side 65*
 - 7.1 Fagforeningers nødvendighed *side 65*
 - 7.2 Begrundelser for medlemskab *side 66*
 - 7.3 Alder og fagforeningsmedlemskab *side 72*
 - 7.4 Medlemsorienteringer *side 72*
 - 7.5 Udmeldelse og indmeldelse af fagforeningen *side 74*
 - 7.6 Fagforeningens opgaver *side 76*
 - 7.7 Fagforeningerne og samfundsudviklingen *side 77*
 - 7.8 Sammenfatning *side 78*

8.0	Velfærdsstat og velfærds politikker	<i>side 79</i>
8.1	Klassiske velfærdssikringer: Sundheds- og ældreområderne	<i>side 80</i>
8.2	Arbejdsløshed og arbejdsløshedsforsikring	<i>side 83</i>
8.3	Bekæmpelse af arbejdsløshed	<i>side 86</i>
8.4	Syn på ulighed og retfærdighed	<i>side 87</i>
8.5	Perspektiver for samfundets udvikling	<i>side 90</i>
8.6	Politisk deltagelse	<i>side 92</i>
8.7	Partivalg	<i>side 94</i>
8.8	Sammenfatning	<i>side 95</i>
9.0	Unge, arbejdsmarkedsoverorientering og faglig organisering	<i>side 97</i>
9.1	Hvordan ser de unge ud i de danske data?	<i>side 99</i>
9.2	De unge og indtrædelsen på arbejdsmarkedet	<i>side 101</i>
9.3	Unge og mobilitet på arbejdsmarkedet	<i>side 103</i>
9.4	De unge og deres orienteringer – begrundelser for medlemskab – solidaritet	<i>side 104</i>
9.5	De unge og deres orienteringer – fagforeningers nødvendighed	<i>side 106</i>
9.6	De unges kendskab til fagforeningen og dets aktiviteter	<i>side 108</i>
9.7	Sammenfatning	<i>side 110</i>
10.0	Kollektivitet og solidaritet med potentialer og udfordringer	<i>side 113</i>
10.1	Kollektiv regulering og organisering	<i>side 113</i>
10.2	Tryghedssikringer og velfærds politikker	<i>side 115</i>
11.0	Fagforeningsperspektiver for fornyelse	<i>side 117</i>
11.1	Lønmodtagernes problemer og fagforeningernes magtressourcer	<i>side 117</i>
11.2	Fagforeninger og brug af magtressourcer	<i>side 120</i>
11.3	Fagforeninger og demokrati – muligheder og dilemmaer	<i>side 124</i>
	Litteratur	<i>side 127</i>
	Tabel og figuroversigt	<i>side 133</i>
	Bilag 1 APL III – dataindsamling	<i>side 135</i>
1.0	Spørgeskemaets indhold og grundlag	<i>side 135</i>
2.0	Undersøgelsens praktiske forløb	<i>side 136</i>
3.0	Antal svar og beregnet svarprocent	<i>side 137</i>
4.0	Repræsentativitetsanalyse	<i>side 138</i>
5.0	Kontrol via vægtning af data	<i>side 140</i>
6.0	Undersøgelsens gyldighed og pålidelighed	<i>side 142</i>
	Bilag 2 Spørgeskema med svarfordelinger	<i>side 145</i>
	Bilag 3 Bilagstabeller	<i>side 164</i>

Liste over anvendte forkortelser

A-kasse	Arbejdsløshedskasse
APL	Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv
AC	Akademikernes Centralorganisation
CARMA	Center for Arbejdsmarkedsforskning
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DI	Dansk Industri
EUD	Erhvervsfaglig Uddannelse
FTF	Fællesrådet for Tjenestemænd og Funktionærer
HO	Hovedorganisation
KVU	Kort Videregående Uddannelse
LO	Landsorganisationen i Danmark
LVU	Lang Videregående Uddannelse
MED	Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg
MVU	Mellemlang Videregående Uddannelse
NPM	New Public Management
OK	Overenskomst
RAR	Regionalt Arbejdsmarkedsråd
SU	Samarbejdsudvalg
TR	Tillidsrepræsentant

1.0 Indledning

1.1 Transformation og trængsler for de lønafhængige og deres organisationer

Samfundssystemet ændres aktuelt med nye økonomibevægelser og formindsket politisk regulering. Der foregår en "stor transformation" (Polanyi 2001) af kapitalismen – eller finanskapitalismen, som det verdensomspændende system nu bør kaldes (Wallerstein 1974, 1980, 1989; Lindberg & Neergaard 2013). Det indebærer overflødiggørelse af dele af befolkningen i forhold til produktionssystemet – altså massearbejdsløshed – og udviklingerne indsnævrer den politiske handlingskorridor – der bliver færre indgrebsmuligheder i forhold til de økonomiske agenter. Fagbevægelsen kommer i vanskelige positioner rundt om i verden. Det gælder også i Nordeuropa. Den økonomiske krise siden 2008 har yderligere sat fagforeningerne i defensiven. Massearbejdsløshed, besparelspolitikker og angreb på vilkår og rettigheder for lønmodtagerne har bidraget hertil (Lehndorff 2015; Chung & Thewissen 2011).

Er der tale om en egentlig krise for fagbevægelsen? Også den danske, der har været betragtet som en af verdens stærkeste med en af de højeste organiseringsprocenter og med faglig, politisk og kulturel indflydelse? Det kunne medlemstilbagegang, svindende resultater og politisk udelukkelse af arbejdsmarkedets parter måske tyde på (Jørgensen 2014a). I den private sektor er fagforeningerne inden for bestemte brancher ved at nå et kritisk lavt tal for organisering af medlemmer. Arbejdsgiversiden kan måske fristes til fremover at gå fra fælles aftaleregulering mod ren markedsregulering? Og politikerne kan marginalisere fagbevægelsen yderligere i forhold til politikudviklinger.

De negative fremtidsudsigter for fagforeningerne kan finde en hel del at støtte sig til. Mediedebatten kører ikke sjældent med budskaber om en øget "individualisering" og af-kollektivisering af samfundet (Jørgensen 2014b), og at fagbevægelsen derfor ikke har nogen fremtid for sig. Lønmodtagerne skal måske til at indstille sig på

"Ryanair"-tider, forstået som individuelle arbejdskontrakter uden minimale rettigheder og en arbejdsgiverside, der vil afregulere aftalesystemet? Man kan dog let forregne sig i så henseende. Fagforeningerne er nok i defensiven, men ikke nær deres ende, og i sidste instans er det lønmodtagerne og ikke meningsdannere, politikere og eksperter, der er de væsentlige at spørge. Det er dem, der på arbejdspladserne, i fagforeningerne og gennem politisk adfærd kan være med til at afgøre egen skæbne i så henseende. Det er deres forståelser, vilje og ressourcer og evnen til at formulere interesser og handle kollektivt, der er med til at afgøre, om fagforeningerne kan vende en defensiv situation til en mere offensiv.

Udspørgning af lønmodtagerne selv om deres erfaringer, vurderinger og holdninger til arbejdsliv og politik er en væsentlig opgave og en strøm-pil for at vurdere fremtiden for fagforeningerne. Dernæst er en sådan analyse med til at opbygge en forståelse af, hvad der kan komme til at ske på arbejdsmarkedet og politisk, hvis det står til lønmodtagerflertallet. Det er det, der præsenteres i denne rapport. Det er ny viden, der er samlet af forskningsprojektet om *Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv (APL III)*, som ligger bag denne hovedrapport.

Når undersøgelsen hedder "APL III" beror det på, at CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet) to gange tidligere har gennemført spørgeskema- og interviewundersøgelser omkring lønmodtagernes erfaringer, vurderinger og holdninger i arbejdsliv, i forhold til fagforeninger, til reguleringer og i henseende til politik. Den første analyse blev offentliggjort i 1993 (Bild m.fl. 1993a), hvor det var LO-forbundenes medlemmer, der var blevet undersøgt, og hvor en spørgeskemaundersøgelse fra 1992 udgjorde grundkernen. Der blev også gennemført interviewundersøgelser (Bild m.fl. 1993b). 10 år senere gentog CARMA udspørgning af lønmodtagere, men nu var alle inkluderet – også medlemmer af andre hoved- og centralorganisationer og

ikke-organiserede (Bild m.fl. 2007). Denne udspørgning gjorde det samtidig muligt at sammenligne LO-forbundenes medlemmer i 1992 med medlemmerne i 2002 (Møberg m.fl. 2005). I 2014 er der så gennemført en tredje udspørgning, hvor alle lønmodtagere igen er medtaget og udspurgt, og det er resultater fra denne spørgeskemaundersøgelse, der danner basis for nærværende rapport. Det er en delrapport fra det samlede projekt. Men hovedrapporten her indeholder de væsentligste resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Hovedresultater fra undersøgelsen er allerede offentliggjort i LO-FTF-publikationen *"Fællesskab før forskelle"* (Caraker m.fl. 2014). Uddybende dokumentationer og yderligere analyser findes i nærværende rapport, der altså udvider undersøgelsesresultaterne og tager enkelte tematiske emner op til særskilt behandling. Det gælder især spørgsmålet om unge og fagforeningerne, som er et strategisk afgørende forhold for den faglige fremtid.

Fordi der er flere referencepunkter i tid, og fordi en del af spørgsmålene i vores spørgeskemaundersøgelse er gennemgående i 1992, 2002 og 2014, er det nu muligt at lave undersøgelser også over tid i forhold til, hvordan værdier og interesser har udviklet sig. Det vil sige, at 2014-undersøgelsen, APL III, giver mulighed for både at analysere, hvor udbredte forskellige erfaringer, vurderinger og holdninger er, og at forfølge udviklinger over tid. Det giver nye og gode analysemuligheder for at tegne ændringsmønstre op. Derfor er der i denne hovedrapport både tale om at præsentere 2014-resultater og at sætte disse resultater i relation til tidligere fordelinger.

Lønmodtagerne adskiller sig på en række punkter fra hinanden, fordi der for det første er strukturelle forskelle med hensyn til erhvervsplacering, uddannelse og arbejdsopgaver, og for det andet er der forskellige ledelsesstrategier og beslutningskompetencer på spil, således at lønmodtagernes subjektive arbejdspladserfaringer og fremtidsperspektiver må forventes at variere meget. Det er derfor også undersøgelsens sigte at vise forskelle og ligheder og vurdere, hvilke hovedgrupper der ligger tættest på hinanden. Det sidste er for LO's og FTF's vedkommende af særlig interesse, fordi der aktuelt pågår diskussioner om, hvor tæt de to grupper af lønmodtagere er på

hinanden, og om der fremtidigt kan blive tale om at stå i en fælles hovedorganisation.

1.2 Arbejde, fagforening og politik i forandring

Arbejde er fundamentalt for mennesket og sker i en social sammenhæng. Det er det betalte arbejde, samfundssystemet er indrettet efter og på, og det er derfor også en væsentlig målestok, om der gives arbejdsmuligheder for alle, og at det er godt og udviklende arbejde, der bliver tale om. Omvendt viser arbejdsløshed, at arbejde er blevet en social institution, som ingen arbejdsfør person ønsker at stå udenfor. Dernæst: Arbejdets betydning for mennesker kan ikke reduceres til en nødvendighed eller ydre materielle behov, ligesom arbejdets subjektive betydning heller ikke kan udledes udelukkende af arbejdets art og arbejdsvilkår. Arbejdet giver individet mulighed for social kontakt og mulighed for at realisere faglige, kreative og skabende evner; det giver den enkelte status, og det opmuntrer individet til at tage del i fælles anstrengelser for at nå fælles mål. Arbejdet er med andre ord orienteret mod fælles indsats, der også er identitetsgivende, og det at kunne udføre "et godt stykke arbejde" er blevet væsentligt for næsten alle.

Udviklingen i arbejdet og de betingelser, arbejdet udføres under, må derfor antages at have væsentlig betydning for den måde, som arbejdet opfattes på, og de forestillinger om fremtiden, som individet har. Hvis fx den faglige respekt og anerkendelse i arbejdet mangler, kan det få betydning for opfattelsen af fællesskabet eller de fremtidige udviklingsmuligheder i arbejdet. Tilsvarende vil utryghed i forhold til at kunne beholde arbejdet og prekære ansættelsesforhold kunne få en betydning for forestillingen om udviklingsmuligheder i arbejdet. Frygt og usikkerhed gnaver i psyken.

Med arbejdet som det centrale udgangspunkt har fagbevægelsen i nyere tid siden 1990 søgt at perspektivere lønmodtagernes behov i arbejdet gennem strategien for det udviklende arbejde dog uden det store held. Strategien blev opgivet op igennem 2000'erne til fordel for et mere defensivt perspektiv om indflydelse i SU/MED-systemerne. Stående over for følgerne af de nye ledelsesinitierede produktions- og styringskoncepter er der også sket en drejning imod en kritik

af de negative følgevirkninger heraf som stress og belastninger.

Set i et makroperspektiv har en neo-liberal tidsånd trængt reformbevægelser af arbejdet og demokratisering af arbejdslivet tilbage, og fagforeningerne er blevet svækket i mange lande. I Danmark har følgevirkningerne ikke været helt så kraftige, men politikreformer og medlemstilbagegang har også herhjemme været følbare (Thelen 2014). Dereguleringer og delegitimeringer af kollektive arrangementer og institutioner er blevet en del af den neoliberale offensiv, der politisk og kulturelt også ramte Danmark op gennem 2000'erne. Arbejdsgiversiden har både i den indledende finanskrisen og den efterfølgende realøkonomiske krise været i offensiven og talt mod offentligt budgetunderskud, om lav produktivitet og om begrænsninger af velfærdsstaten og med krav om løn tilbageholdenhed og øget fleksibilitet (Kristensen 2015; Kristensen & Kari 2011; Andersen m.fl. 2013). Nye private effektiviserings- og rationaliseringskoncepter og nye managementkoncepter har set dagens lys. De har også vundet indpas i den offentlige sektor med New Public Management (NPM) som styringsrationale. Det ses bl.a. i benchmarkingøvelser, resultatopgørelser, konkurrence og budgetprocedurer, som bevirker øget magt til "management"-laget (ledelsen) og en øget markedsføring og indbyrdes konkurrence mellem de offentlige institutioner.

Der stilles spørgsmålstegn ved fagprofessionernes videngrundlag og praksiserfaringer; de fagprofessionelle anklages fra politisk hold for kun at forfølge egne faginteresser, og det fagprofessionelle etos og videngrundlag udfordres af instrukser, manualer og "evidens"-baserede standarder. Ud over den manifesterede fare for overstyring kan klassiske retsstatsdyder som upartiskhed, lovmedholdelighed, retssikkerhed og individuel sagsbehandling godt blive nedprioriteret til fordel for økonomiværdier (effektivitet, efficiens, standardiseret regulering) (Henrichsen 2014; Christensen & Lægsgaard 2001). Det sidste slår ind i forhold til personalet, som kan opleve faglige og etiske dilemmaer. Lønmodtagerne forventes at være mere fleksible, omstillingsparate, tilgængelige og produktive end tidligere. På aftalesiden ses en ny tendens til, at offentlige arbejdsgiverorganisationer ønsker at begrænse den kollektive aftale-

ret (fx arbejdstidsaftaler og OK 2013), og SU- og MED-systemernes aftaleprincipper om, at regler og rammer er centralt fastlagt ved forhandlinger imellem organisationerne, søges ændret til, at det frit skal kunne aftales lokalt imellem ledelse og repræsentanter.

Det er ikke vanskeligt at se, at fagforeningernes magtressourcer og politiske indflydelse på bl.a. arbejdsmarkedspolitikken er blevet svækket systematisk over en længere periode og især siden 2002. Vores magtressource-begreber skal nu udbygges, så det bliver til at forstå, hvordan vi anvender begreberne. Vi opererer med den primære strukturelle magtressource, og tre sekundære magtressourcer, som er den organisatoriske magtressource, den institutionelle magtressource og den kommunikative magtressource, og vi har neden for fokus på, hvordan de fungerer på lønmodtagersiden.

Den strukturelle magtressource er et begreb for den magt, hhv. arbejdsgiversiden og lønmodtagerne kan have over "produktionen", dvs. det arbejde der udføres og præsteres. Den strukturelle magtressource er asymmetrisk, fordi arbejdsgiverne har ledelsesretten. Arbejdsgiverne har således en særlig privilegeret magtposition på arbejdsmarkedet, men magtpositionen påvirkes også af andre forhold, fx konjunkturelle udsving og reguleringer. Stigende arbejdsløshed styrker arbejdsgiversiden magtmæssigt og mindsker lønmodtagernes og fagforeningernes magt, mens det omvendte er tilfældet, hvis der er mangel på arbejdskraft. Det samme er tilfældet, når arbejdsgiverne, også argumentatorisk, vil flytte produktionen til udlandet, eller når virksomhedsledelsen har monopol på den information, der er tilgængelig om virksomhedens situation og udvikling.

De organisatoriske magtressourcer er et begreb for lønmodtagernes evne til at optræde og handle enigt og kollektivt, til at mobilisere medlemmer og til at iværksætte kollektive aktioner for deres interesser. Det handler også om, at der er et internt organisationsdemokrati, og hvor der er en vekselvirkning mellem arbejdspladsniveauet, fagforeningsniveauet og det centrale forbundsniveau i forhold til løbende at definere interesserne, og hvordan der skal arbejdes for dem.

De institutionelle magtressourcer er et begreb for, hvor stærkt fagforeningerne står i forhand-

lings-, forligs- og samarbejdssystemerne med de private arbejdsgivere og den offentlige lovgivningsmagt. Det handler ikke kun om at kunne påvirke en beslutningsproces ude fra, men også om at have en privilegeret adgang til institutions-systemerne og dermed kunne påvirke de andre aktører i institutionssystemet og beslutningsprocessen optimalt. I en reguleringsmåde, der er baseret på kollektive aftaler, er der nogle mere afbalancerede magtforhold mellem arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden end i en ren markedsökonomi. I det kollektive aftalesystem modificerer organisationsretten og konfliktretten markedsmekanismerne og ledelsesretten, og overenskomstsystemet lægger et mindsteniveau for løn og ansættelsesvilkårene. Tilsvarende har fagforeningerne institutionel magt i korporative systemer, som staten tilvejebringer, og hvor fagforeningerne har privilegeret adgang til sammen med arbejdsgiverne og staten at fastlægge og administrere arbejdsmarkedspolitikken.

Endelig er der en *kommunikativ magtressource*, som er partiernes, interesseorganisationernes og andre aktørers evne til at være dagsordensættende ved at anvende medier og meningsdannere. Det er en magtressource, der anvendes til at påvirke andre holdningsmæssigt og bevidsthedsmæssigt (Castells 2010). Den kommunikative magtressource er blevet en vigtigere magtressource som følge af, at medierne i højere grad end tidligere påvirker meningsdannelsen i samfundet, og fordi konkurrencen om den politiske dagsorden er tiltagende.

De tre sekundære magtressourcer påvirkes gensidigt og kan også modificere den strukturelle magtressource. Fx kan stærk kommunikativ magt føre til flere medlemmer, som kan styrke den strukturelle magt. Faldende institutionel magt kan betyde færre medlemmer og tab af strukturel magt. Magtressourcer og magtforhold er samtidig noget, der ændrer sig over tid, og derfor er det vigtigt ikke at lave statiske analyser og faste her- og-nu-vurderinger. Forskydninger i magtbalancer og i styrkeforhold ændrer sig løbende, formidlet af de erfaringer og vurderinger, der gøres, og de handlinger, der foretages. Magt skal derfor ikke alene forstås som dominansforhold, dvs. som magt over, men også dynamisk som magt til, dvs. at kunne omsætte magtressourcer til at opnå

indflydelse på forskellige arenaer. Magtforhold og forandringer af magtforhold bestemmes også af evner til at sætte dagsordener, til at få indflydelse på beslutninger og påvirke gennemførelse af politikker (Fischer 2003).

Forsigtigt vurderet er lønmodtagernes strukturelle magtressource svækket i den private sektor på grund af udflytningen af arbejdspladser og udskiftning af indenlandsk arbejdskraft med udenlandsk. De organisatoriske magtressourcer synes ligeledes at være svækket. Andelen af uorganiserede lønmodtagere er steget fra 20 % i 2002 til 30 % i 2013, og især LO-fagforeningerne har mistet mange medlemmer til de alternative fagforeninger, i alt ca. 100.000 i perioden fra 2002 til 2014 (Høgedahl 2014a). Den største alternative fagforening, Kristelig Fagforening, pålægger medlemmerne ikke at deltage i arbejdsnedlæggelser og arbejdskonflikter. Det trækker organisatorisk styrke ud af de klassiske fagforeninger (Caraker 2013). Endelig er der sket et stort institutionelt magttab i forhold til statsmagten. Fagforeningerne er blevet ekskluderet fra den politiske beslutningsproces og administrationen af vigtige arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål, tværfaglige a-kasser (2002), enstrenget a-kasse system (2008) og dagpenge- og efterlønsforringelser (2010-2012). Det har svækket fagforeningernes muligheder for at udøve en stærk institutionel magt gennem kontrol med anvisning af arbejdskraft og udbetaling af ydelser og gør det vanskeligere for fagforeningerne at anvende a-kasse-systemet som rekrutteringsmekanisme (Lind 2009; Høgedahl 2014b) og varetage medlemmernes interesser på dagpengespørgsmål. De institutionelle magtressourcer i overenskomstsystemet må vurderes til at være uforandret stærke, men individualisering og deregulering sættes på dagsordenen på virksomhedsniveauet, og den overnationale regulering fra EU er det seneste årti kommet nærmere at påvirke konflikt- og overenskomstpraksis direkte (Kristiansen 2013, 2014). Det kan på sigt svække styrken i overenskomstsystemet.

Den kommunikative magtressource er der ikke systematisk empirisk forskning om. Fra medie-forskningen ved vi, at politiske partier i stigende grad er bevidste om at anvende medierne til at sætte nye normer op for forholdet mellem stat, fællesskabet og borgerne og til at påvirke befolk-

ningens holdninger forud for politiske reformer. Indeholdt i debatten om "ældrebyrde", dagpenge-reformen, efterlønsreformen og kontanthjælps-reformen, "Fattig Carina" og "Dovne Robert" (2011-2013) er der udviklet en nymoralisme, der ser arbejdsløse og borgere på offentlig forsørgelse som arbejdsu villige (Larsen 2013).

Normskredet har betydet, at der er sket en ændret forståelse af arbejdsløshed: fra at se samfundet som årsag og løsning til at anskue arbejdsløshed som et individuelt problem. Skylden for ikke at have et arbejde er blevet privatiseret. Kriterierne for, hvornår borgerne ifølge de folkelige opfattelser fortjener offentlig hjælp, har ændret sig (von Oorschot 2006; Nielsen 2014). Dagpengeperioden er forkortet fra 4 år til 2 år, genoptjeningsperioden forlænget fra 26 uger til 52, efterlønnen er udfaset for de under 45-årige, og pligterne i arbejdsløsheds- og aktiveringspolitikken er blevet skærpet. Et resultat heraf er de over 50.000 lønmodtagere, der er faldet ud af arbejdsløshedsforsikringen siden 1.1.2013, hvoraf nogle er samlet midlertidigt op i diverse delforlig om overgangsordninger. Det har også medført en vælgermæssigt svækket S-R-(SF) regering og et opbrud til de politiske yderfløje, som er blevet samlingspunkter for utilfredshed. Vælgerbevægelserne kan måske også ses bredere som udtryk for en bekymring over udviklingen i den offentlige velfærd. Det kan interviewundersøgelser bedst give svar på. Man kan blot konstatere, at menneskebilledet er blevet ændret med politikudviklingerne, og hvad der tidligere gjaldt for at være socialpolitiske problemer i stigende grad er blevet omdefinert til at være beskæftigelsespolitiske (Nielsen 2015; Nørup 2014). Det vil sige, at socialpolitikken meget er blevet absorberet i beskæftigelsesindsatser. Derfor er jobperspektivet kommet til at gennemsyre alle beskæftigelsespolitiske ordninger og indsatser. Det sætter pres på ledige og sygemeldte, og pligter kommer for nogen før rettigheder (Pedersen 2014).

Det materielle indhold i disse forsøg på at få alle til at udbyde deres arbejdskraft eller "rest-arbejdsevne" og lægge pres på modtagere af offentlig forsørgelse er, at arbejdskraft bredt skal "varegøres". I samfundsvidenskaben kaldes det "re-kommodificering" af arbejdskraften (Esping-Andersen 1985, 2013; Thelen 2014). Velfærdssta-

ten var et forsøg på at imødegå den totale udlevering til markedskræfterne. Udviklingen er delvist vendt, hvor meget fremstilles i økonomi-termer som "behovet for at øge arbejdsudbuddet". Realiteten er, at der skal være et overudbud, så lønningerne kan holdes nede. "Reservationslønnen", som er den løn, arbejdstagerne er villige til at arbejde for, skal sænkes. Det forudsætter igen, at fagbevægelsen ikke bliver i stand til at sikre store lønforbedringer og andre fordele for lønmodtagerne.

Interessant nok er der blevet udviklet understøttende forståelser, eller hvad man kan kalde *omvendte årsagskæder*, som har fået stor udbredelse – bagvendte forklaringer af hvad der reelt er sammenhænge og problemer i samfundet, som for eksempel disse: Tidligere blev folk ramt af arbejdsløshed på grund af markedssystemet og dets konjunktursvingninger. Nu er det markedet, der er blevet ramt af folks manglende motivation til at tage arbejde. Tidligere blev velfærdsstaten set som en forudsætning for et velfungerende markedssystem. Nu tales der om velfærdsstaten som en møllesten om halsen på den private markedsøkonomi.

Fagforeningerne kan aktuelt synes at mangle kræfter og ideer til at få vendt udviklingen. Måske mangler der også modforestillinger og andre gode forklaringer og "kausalkæder". Over for globale firmaer, internationale og nationale magtkoncentrationer og neo-liberale politikker synes fagforeningerne at være kommet til at stå meget med ryggen mod muren. Handlemulighederne er ændret og synes indskrænket set i forhold til situationen for blot 20-30 år siden.

Den enkelte lønmodtager har formodentlig meget forskelligartede oplevelser og opfattelser af, hvor stærkt udviklingen accentueret af krisen har ændret hverdag og situation for vedkommende og familien. Generelt er det i samfundsvidenskaben blevet en antagelse eller kendsgerning, at folk i stigende grad bliver *individualiseret*. Det er en samfundsmæssig udviklingstendens, som sætter folk i bestemte situationer og med krav om, at den enkelte i stigende grad "skrifter sin egen livsbiografi". Det er samtidig tolkningsrammer og teorier om solidaritetens forsvinden og fagforeningernes forestående endeligt (Beck 1983, 1986, 2000; Beck & Beck-Gernsheim 2002; Beck &

Levy 2012; Bauman 2000, 2001; Giddens, 1991, 1994, 2000). Lønmodtagernes frisættelse og øgede frigjorthed skulle sende solidaritet og kollektivitet på historiens mødding – ifølge teorierne. Vi er skeptiske over for disse teorier og tolkninger. De empiriske undersøgelsesresultater vil også fortælle hvorfor.

I APL-sammenhæng vil vi i stedet sondre mellem "*individualitet*" og "*individualisme*" og mellem kollektivitet og solidaritet. Individualitet må forstås som behovsopnåelse inden for fællesskabet, hvor individualiteten ikke står i modsætning til fællesskabet, og hvor fællesskabet er en forudsætning for den individuelle selvudfoldelse (Searle 1999). Individualisme må i modsætning hertil forstås som individuelle bestræbelser på at søge at maksimere eget udbytte, altså at dyrke egeninteressen, og uden hensyntagen til hvordan fællesskabet påvirkes af den individuelle udfoldelse. Hvor individualitet og fællesskab godt kan spille sammen, kan individualisme og fællesskab det ikke. Men hvor udbredt individualisme er, er i sidste instans et empirisk spørgsmål.

Endvidere vil vi sondre mellem *kollektivitet* og *solidaritet*, selv om begreberne ofte bruges synonyme, og i virkeligheden kan være nært forbundne/beslægtede. Med kollektivitet menes "sammenholdets logik", der opstår, når individer erfarer de individuelle begrænsninger, og at de individuelle interesser bedre kan varetages ved at gå sammen i et fællesskab (Lysgaard 1961). Sammenholdet kan ses som et instrument for at få varetaget interesser. De individuelle interesser kan blive nogle andre i den kollektive proces, men vi tager forbehold for, at menneskelige handlinger kun kan forstås ud fra en instrumentel rationalitet. Med solidaritet menes en mere vidtgående forståelse af, hvem man har fælles interesser med og hvorfor. Der er en bevidsthed om et forestillet fællesskab, hvor solidariteten udstrækkes til at omfatte andre, man ikke umiddelbart eller nødvendigvis har en konkret fælles interesse med, men som er i parallelle situationer, eller som der er erkendt en samhørighed med ud fra ideologi (Kjeldstadli 1997). Kollektivitet og solidaritet forstår vi således ikke begrænset til arbejdspladsniveauet og faggruppe-niveauet men kan også tænkes i et overordnet perspektiv. Det indeholder samhørigheden med andre lønmodtagergrupper

over for en national arbejdsgiverside eller et lønmodtagerperspektiv for samfundsudviklingen.

Solidaritet inkarnerer altså en etisk-politisk sammenhæng: Man føler sig forbundet med og understøtter andres ideer, aktiviteter og mål. Det er dog ikke noget for én gang givet. Det er noget, der hele tiden skal erfares, vurderes og udvikles. Solidaritet kan både være en opfordring om at stå sammen for at varetage interesser – altså en appel til den enkelte om at vise sig solidarisk – og det kan få institutionel forankring i arrangementer, der skærmer mod usikkerhed for lønmodtagerne, og som inkarnerer et fællesskab mellem mange mennesker.

Solidaritet som appel ses i hverdagen, på arbejdspladserne og i lokalsamfundet, hvor man lever og erfarer fælles eller individuelt. Der kan også udvikles normer for, hvordan den enkelte og fællesskabet skal forholde sig i forskellige situationer. Men hvis appellen ikke bliver kædet sammen med tolkning af interesser, bliver det kun en moralsk appel. Solidaritet fordrer altså fælles forståelser og fortolkninger. Institutionel solidaritet har ikke kun en interessebasis, men udtrykker også organisatorisk sammenhold og sikring. Dermed styres solidariteten fagligt og politisk ind i faste og forpligtende baner. Velfærdsstaten er der for at håndtere kollektive risici og moderere sociale uligheder. Altså en udstrakt gensidighed i stedet for et mere begrænset "noget for noget"-princip. Solidaritet lever af gensidige forpligtelser – hinsides det økonomiske bytte.

Dermed kommer *social retfærdighed* stadig til at være et virksomt pejlemærke for faglig politik og velfærds politikker. Det kan være i forhold til traditionelle fordelingsspørgsmål om løn, job, uddannelse, kvalifikationer mv., men det kan også blive spørgsmål om, hvordan folk føler sig behandlet: om anerkendelse, respekt, medbestemmelse, bedre arbejdsmiljø og retfærdige løsninger i dagligdagen.

Hvordan kollektivitet og solidaritet er til stede, er et empirisk spørgsmål. Mange forskellige forhold bevirker, at der ikke pr. automatik opstår kollektivitet, og at der heller ikke kan trækkes en lige linje fra kollektivitet til solidaritet. Evnen til at forme en kollektiv organisation og udvikle solidariske forståelser afhænger af mange forhold; fx af magtforhold og af de værdier, den enkelte er

vokset op med. Den sociale interaktion er i sidste instans den væsentligste: Foregår der ikke en kollektiv dialog om at definere og nå mål og udvikling af fælles normer, vil markedsmekanismen og individuelle valg få større betydning.

Med begreberne in mente retter undersøgelsen sig både mod at efterspore kollektivitet og kollektiv-normer på arbejdspladsen, på at efterspore solidariske, moralsk forpligtigende og interesse-mæssige begrundelser for at være medlem af fagforeninger og på at efterspore kollektivitet og solidaritet på samfundsplanet og i velfærdsstaten. Eller det modsatte.

Resultaterne venter vi lidt med, for det er væsentligt at klargøre, hvordan vi er gået frem, både forståelsesmæssigt og med hensyn til indsamling og behandling af data. Projektet er startet med nogle *arbejdsteser*, som først skal præsenteres. De følgende arbejdsteser for projektet bærer præg af de ovennævnte positionsmarkeringer, og det indebærer også, at kollektivitet og solidaritet antages ikke at være forsvundet, men nok på retræte gennem en del år. Det er ikke hypoteser, som skal testes på traditionel manér, forstået som en "hypotetisk-deduktiv" fremgangsmåde: Vi opererer med nogle overordnede arbejdsteser for at styre forskningsarbejdet og for at give rammer for den analytisk-kvantitative fremlæggelse. De metodiske aspekter af spørgeskemaundersøgelsens tilrettelæggelse og gennemførelse findes i Bilag 1.

1.3 Tesegrundlag

Forskningsprojektet har taget udgangspunkt i en række arbejdsteser, som skal stå deres test ved de empiriske målinger og de statistiske behandlinger af datamaterialet. Teserne er skrevet med afsæt i de forskningsresultater, der over 10-året er blevet lagt frem i den danske og internationale forskning om problemstillinger vedr. arbejdsliv, fagforening og politisk orientering. Teserne er udtryk for videnskabeligt baserede forventninger, og følgelig kommer de retrospektivt til at stå i et specielt lys, hvor ikke alle har vist sig holdbare. Nogle skal revideres, andre nuanceres og enkelte nyformuleres. Men de giver et sandt billede af, hvordan vi har disponeret tankegang og analysearbejde.

Tese 1: Arbejdslivets chancer og risici

Arbejdslivet chancer og risici er ulige fordelt. I hvilken grad der erfares problemer i arbejdsvilkårene og arbejdsmiljøet, må ses i sammen-hæng med dels ledelsespolitikken og dels arbejdsmarkedsspositionen. Erhvervsuddannelse og placering i jobhierarki er ligeledes afgørende for følelsen af sikkerhed eller udsathed i forhold til arbejdsløshed og kvalifikationsudvikling på fremtidens arbejdsmarked.

Større andele af lønmodtagere med ufaglært/faglært uddannelse og jobfunktion har flere arbejdsrelaterede risici end lønmodtagere med lang videregående uddannelse og funktionærer. LO-medlemmer og ideologisk alternative udsættes i højere grad for belastende fysiske arbejdsmiljøfaktorer, og FTF-medlemmer udsættes i højere grad for belastende psykiske arbejdsmiljøfaktorer, men generelt følger belastningerne uddannelsesniveaut.

I perioden 2002-2014 forventes der ikke en væsentlig reduktion af arbejdsrelaterede negative faktorer i arbejdslivet og heller ikke en forskydning af arbejdsrelaterede risici mellem de forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Dette antages at hænge sammen med, at arbejdsmiljøindsatser modsvares af nye belastningsformer som følge af et generelt øget pres på arbejdskraften, og at statslige indsatser for et mindre stressbetonet arbejde og fagforeningernes strategier for et udviklende arbejde ikke har båret frugt. Flere antages at være uden de rettigheder, der er indeholdt i kollektive overenskomster og arbejdsretlig lovgivning, og det giver utryghed for de udsatte, "prekære" lønmodtagere og for de ordinært ansatte, der ser de rettighedsbaserede stillinger forsvinde. Ud over delingerne i chancer og risici efter indplacering på arbejdsmarkedet, er der også en sammenhæng med ledelsespolitikken. Set på et kontinuum mellem en medinddragende og udviklende ledelsespolitik over for en traditionel hierarkisk ledelsespolitik forventes det, at kun et mindretal af lønmodtagerne vil ligge nær yderpunkterne. På den ene side forventes en ledelsespolitik, hvor udviklingsmuligheder

har forrang, mens effektivitetsrationalet og ledelsesretten har forrang i en modsat rettet ledelsespolitik. Begge ledelsesindealer forventes at være til stede på tværs af erhvervsuddannelse, erhvervsbranche og placering i jobhierarki, men dog således at en mindre andel af de kortuddannede oplever en ledelsespolitik med gode udviklingsmuligheder end højtuddannede. Desuden antages det, at lønmodtagererfaringer og -vurderinger afhænger af det komplekse og situationsbestemte i konteksten, samt at lønmodtagerbevidstheder kan være ambivalente i forhold til fx ledelsespolitikken og arbejdsvilkårene. Det vil afspejle sig i svarfordelinger, hvor relativt store andele vil placere sig på midterpositioner. Den enkeltes forestillinger om fremtidsudsigterne på arbejdsmarkedet er meget afhængige af uddannelsesressourcer og sikkerhed i jobfunktionen. Bekymringer over arbejdsløshed og manglende kvalifikationer er markant mere udbredt blandt de ufaglærte og kortuddannede end blandt funktionærer og højtuddannede.

Ønsker til større medbestemmelse i arbejdet deles af et flertal af lønmodtagerne; mens strategisk medbestemmelse (dvs. medbestemmelse på overordnede ledelsesdispositioner) kun deles af et mindretal med tillidsrepræsentanter og offentligt ansatte som overrepræsenteret heri. Det skyldes, at det er blevet vanskeligere at påvirke ledelsens dagsorden. Det reflekteres af dels tillidsrepræsentanterne, som oplever et smallere rum for indflydelse og medbestemmelse, og dels af de offentligt ansatte, som får negative erfaringer med New Public Management for dets konsekvenser for arbejdet og fagprofessionerne, den offentlige service og velfærdsuniversalismen. Set over perioden 2002-2014 er ønsket om medbestemmelse over arbejdet usvækket høj, hvilket må ses i sammenhæng med den førte ledelsespolitik.

Tesen har skullet nuanceres, idet forskelle efter uddannelsesniveau ikke er så markante som forventet, men de bliver generelt ikke modsagt af undersøgelsesresultaterne.

Tese 2: Kollektivitet, kollektive organiseringer og handleformer er fortsat udbredte, men set over 12-året er de i tilbagegang. Omvendt er en egoistisk og konkurrencepræget kultur ikke et dominerende træk ved arbejdspladskulturen og heller ikke i fremgang.

De organisatoriske magtressourcer er svækket set over perioden 2002-2014. Det kollektive aftalesystem i den private sektor er fortsat den udbredte reguleringsmåde, men forventes at dække færre lønmodtagere, og overenskomstdækningen falder. Det arbejdspladscentrerede sammenhold findes fortsat udbredt på mange arbejdspladser. Men faglig kluborganisering, kollektivnormer og sammenholdet på arbejdspladsniveauet er vigende, og på handlingsdimensionen deltager færre i fagforeningsmøder, fagforeningsaktiviteter og i faglige møder på arbejdspladsen. Der er betydeligt flere fagforeningsmedlemmer, der overvejer udmeldelse af fagforeningerne, end der er ikke-medlemmer, der overvejer indmeldelse, undtaget de ideologiske alternativer. Der foregår dog ikke parallelt med denne udvikling en vækst i individualismen på arbejdspladsniveauet: Sociale hensyn i arbejdet er fortsat normen målt på hovedtendensen.

Tesen har skullet nuanceres efter, hvilke kollektive markører der er tale om, men er generelt ikke modsagt af undersøgelsesresultaterne.

Tese 3: Lønmodtagerne anser fagforeninger for nødvendige for varetagelsen af deres interesser, men kollektivitet og solidaritet som værdier og begrundelser for fagforeningsmedlemskab er vigende på grund af individualiseringen. Kritiske vurderinger af fagforeningerne er stigende over 12-året.

Et stort flertal går ind for den principielle forståelse af fagforeningsinstitutionen som nødvendig for lønmodtagernes interesser. Tilslutningen vil være på samme niveau i 2014 som i 2002, men den er gjort mere betinget, og den ubetingede tilslutning er vigende set over 12-året.

Den moralsk forpligtigende begrundelse for fagforeningsmedlemskabet, at man "bør være medlem" samt solidaritetsbegrundelser og arbejdsløshedsforsikringsbegrundelser har fortsat tilslutning. Flertallet af lønmodtagerne tilslutter sig "bør-være-medlem"-begrundelsen og store mindretal de to øvrige begrundelser. Men tilslutningen til alle tre begrundelser er vigende set over 12-året. Der er ligeledes et flertal, der slutter op om interessebegrundelsen, der er den eneste begrundelse, der er stabil set over 12-året. Begrundelserne er ikke gensidigt udelukkende, og især kollektivistisk indstillede lønmodtagere kombinerer solidariske og kollektive begrundelser (bør- og solidaritetsbegrundelserne) med instrumentelle kollektivistiske begrundelser (interessebegrundelsen og forsikringsbegrundelsen). Begrundelserne er differentieret til stede blandt medlemmerne og følger samme profiltækning som i APL 2002-analysen (Bild m.fl. 2007: 220-227): Kollektivister går mest ubetinget ind for solidaritetsbegrundelsen og interessebegrundelsen. Individualister er imod solidaritetsbegrundelsen og mere betinget for interessebegrundelsen. Som en ny udvikling er andelen af "indifferente" eller "orienteringsusikre", der ikke tilslutter sig nogen begrundelse, nok steget fra 2002 til 2014.

Tilslutning til fagforeningers nødvendighed er svagest udbredt blandt ikke-medlemmer og højtuddannede funktionærer ansatte i den private sektor. Kollektive orienteringer, bør- og solidaritetsbegrundelser er stærkest udbredt blandt offentligt ansatte LO- og FTF-medlemmer og svagest udbredt blandt de ideologisk alternative, ikke-medlemmer og unge.

Set for perioden 2002-2014 forventes lønmodtagersolidaritet som samfundsperspektiv at være vigende. Det dækker over en differentieret udvikling. Blandt LO- og FTF-medlemmer forventes solidaritet som værdi at være konstant; krisen og nye arbejdsgiverstrategier har i al fald givet muligheder for indsigt i behovet for kollektiv handling. I de øvrige grupper er solidaritetsformen vigende. Når kollektivitet og solidaritet ikke er vigende blandt LO-medlemmer over tiåret er det imidlertid, fordi de LO-medlemmer (og potentielle LO-medlemmer),

der i mindre grad tilslutter sig kollektivitet og solidaritet som værdi, har meldt sig ud af de klassiske fagforeninger og over i de ideologisk alternative. Samlet set er lønmodtagergruppen inden for LO's naturlige organiseringsområde drejet ideologisk væk fra solidaritet som værdi. Et stort mindretal finder, at fagforeninger har for lidt at sige over for arbejdsgiversiden, og at fagforeninger har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen; der er også en stigning over 12-året. De kritiske vurderinger findes på tværs af alle skel. På interessedimensionen om, hvilke opgaver der er de vigtigste, som fagforeningen skal arbejde med, er det de fagpolitiske klassiske materielle krav og interesser, der skal være fagforeningers kerneopgaver. De kritiske vurderinger er ikke lineært koblet op på overordnede målsætninger og værdier, der perspektiverer arbejdslivsværdierne og de fagpolitiske kerneopgaver: Strategisk medbestemmelse, demokrati og solidaritet.

Tesen har vist sig at være for konservativ: Tilslutningen til fagforeningers nødvendighed for at varetage interesser er ubetinget stærk og i vækst. Fællesskabsværdier og solidariske udtryk har vist sig at være noget mere i vækst end forventet, både hvad angår fagforeningsbegrundelserne og et samfundsmæssigt lønmodtagerperspektiv. Det er et overraskende undersøgelsesresultat. Hvad angår vurderingerne af fagforeningernes interessevaretagelse og samfundsmæssige stilling og gennemslagskraft, kan konstateres forventede og erkendte dilemmaer for det faglige arbejde. Dette er også resultat af svækkede magtressourcer for fagforeningerne.

Tese 4: Reguleringsmåder

Et stort flertal af lønmodtagere foretrækker det nuværende kollektive overenskomstssystem som reguleringsmåde, mens alternative reguleringsmåder som EU-regulering, statslig fastlagt mindsteløn, lovbefæstet almengørelse af dominerende overenskomster og individuel aftalerelation mellem den enkelte og arbejdsgiveren afvises. Politisk-parlamentarisk regulering ses der således på med skepsis.

Konkrete erfaringer om aftalesystemet som det bedst mulige og alternativerne som ukendte eller usikre kan antages at spille ind, lige som diskursen om "Den Danske Model" som værn mod deregulering og statsinterventionisme kan tænkes at gøre det. Mindst opslutning er der til EU-reguleringsmåden.

Der ses delinger mellem hovedorganisationernes medlemmer og de ideologisk alternative medlemmer. Store flertal i LO, FTF og AC støtter overenskomstmodellen. De ideologisk alternative og sekundært ikke-medlemmer går i betydeligt højere grad ind for de alternative reguleringsmåders almengørelse og statsfastsat minimumsløn. Det er lønmodtagere, hvor flere arbejder "i skyggen" af aftalesystemet, og de reflekterer nødvendigheden af andre former for regulering for at opnå et bedre sikringsniveau. Individuel aftale mellem den enkelte og ledelsen ønskes fortrinsvis af privatansatte lønmodtagere med individualistisk værdisæt og lang videregående uddannelse.

Tesen har været holdbar i forhold til det kollektive aftalesystem, der er den foretrukne reguleringsmåde hos lønmodtagerne, men må også revideres, idet der samtidigt er konstateret en bredere opbakning bag brug af almengørelse og statsfast minimumsløn samt et forholdsvist stort mindretal, der støtter den individuelle aftalerelation.

Tese 5: Velfærdsstaten skal være en universel samfundsinstitution

Lønmodtagerne støtter den universelle velfærdsstats principper og de kollektive sikringsordninger og ydelser.

13 års regeringsbærende neoliberale diskurser om "noget-for-noget" principper og struktur-reformer, der sigter på privatgøre borger-samfundsrelationen i velfærdsydelserne og arbejdsmarkedspolitikken, har ikke omsat sig i flertal for de private løsninger. Den offentlige velfærdsproduktion og politikforanstaltninger ønskes udbygget; velfærdsproduktionen skal primært drives af det offentlige; det offentlige skal mere aktivt involvere sig i beskæftigelses-

indsatser, og der er ikke flertal for brugerbetaling og privatisering af indsatser. Mindretallet af lønmodtagere, der er for privatisering og markedsføring af det offentlige, udgøres af privatsektoransatte med en lang videregående uddannelse og blandt ideologisk alternative medlemmer.

Et flertal af lønmodtagerne er kritisk over for, hvor godt de er sikret af offentlige ydelser ved arbejdsløshed, sygdom og alderdom. Et flertal er kritisk over for den kontrolpolitik, der føres i dagpengesystemet, og et flertal ønsker, at det skal gøres nemmere at modtage dagpenge, og at ydelserne skal sættes op. Det forventer vi på baggrund af den omfattende offentlige kritik, der har været af Dagpengereformen og Efterlønsreformen 2010/2012, samt af Kontanthjælpsreformen 2013 og andre arbejds-markedsreformer.

Et flertal af lønmodtagerne afviser mistænkeliggørelsen over for de borgere, der modtager sociale ydelser. På dette punkt synes der ikke at være tale om et normskred væk fra den solidariske forståelse til en mere begrænset "noget-for-noget" holdning. Et flertal af lønmodtagerne peger på, at det er de offentlige og solidariske beskæftigelsesindsatser, der bedst bekæmper arbejdsløshed, mens liberale, markedsøkonomiske løsninger kun støttes af et mindretal. Endelig er et flertal blandt de lavere lønnede lønmodtagergrupper kritiske over for ulighedsskabende indretninger af velfærdsstatens skattesystem og uddannelsessystem. Her er samfundets sociale lagdeling reflekteret kritisk, og der ønskes en mere retfærdig fordeling mellem samfundsgrupperne. Det er primært inden for LO-området og sekundært inden for FTF og de ideologisk alternative, at der er utilfredshed med de ulighedsskabende indretninger.

Målt over perioden 2002-2014 er der ikke en faldende tilslutning til de universalistiske principper og den offentlige velfærdsproduktion. De offentligt ansatte grupper i FTF og LO ønsker i mindre grad markedsmekanismene udbredt i den offentlige sektor. Her er det erfaringerne med New Public Management, der sætter en mere kritisk bevidsthed igennem.

Tesen har generelt vist sin holdbarhed. Der er stærk opbakning bag velfærdsstatens grundsigninger og endog ønske om udbygninger på en række felter. Der er også kritik af dagpengesystemets svækkelse. Der udtrykkes samtidigt et nej til videre udbredelse af neo-liberale politikkoncepter. Stærkest kommer det til udtryk fra de offentligt ansatte.

Tese 6: De unge lønmodtagere

Unge lønmodtagere fra det 18. år til det 30. år befinder sig i en overgangsfase (Helms Jørgensen 2009). Unge bevæger sig gradvist gennem nye kulturelle, sociale og politiske felter, hvorigennem de tilvejebringer et videngrundlag, et normgrundlag og en politikforståelse for, hvordan samfundet og arbejdsmarkedet fungerer.

Unge melder sig først i fagforening, når de er færdiguddannede; unge antager først normer og kan vurdere normer, når de har tilstrækkelige arbejdspladserfaringer, og unge udvikler politikforståelser i sammenhæng hermed og ved ændret status og brud i livsforløb. Det forventes derfor, at unge er overrepræsenteret blandt ikke-medlemmer og ideologisk alternative. Set over tiåret er de unge ligeså individualistisk orienterede som 2002-unge generationen, målt på deres lyst til at klare sig selv uden fagforening på arbejdsmarkedet og på tilslutningen til kollektivitet og solidaritet.

Tesen har vist en delvis robusthed, idet der dog er konstateret faldende lyst til at dyrke individualisme hos de unge, og at der er vokset et større solidarisk beredskab frem.

Tese 7: De ideologisk alternative lønmodtagere

Ideologisk alternative lønmodtagere arbejder inden for de samme erhvervsområder som LO-medlemmerne. De ligner på baggrundsvariable (alder, erhvervsuddannelse, erhvervsbranche og sektor) LO-medlemmerne (dog

med færre faglærte), de har den samme placering i jobhierarkiet, og de deler erfaringer med LO-medlemmer om arbejdet. Der må således forventes sammenfald i erfaringer og vurderinger af arbejdspladsfænomener. De ideologisk alternative er også en del af arbejdspladsens fællesskab, og de deltager i lige så høj grad som de øvrige lønmodtagere i arbejdspladsmøder (Caraker 2008). De alternative tilslutter sig i betydelig mindre grad lønmodtagersolidaritet og velfærdsstatsolidaritet og i højere grad konservative/liberalistiske værdier. De går i højere grad ind for en neoliberal politik i velfærdsstaten. LO-medlemmer stemmer på Socialdemokratiet og venstrefløjen, mens de alternative stemmer Venstre, Konservative og Dansk Folkeparti.

Tesen har vist sig at være velbegrundet, hvad angår fælles indplaceringer på arbejdsmarkedet og fælles erfaringer og deltagelsesformer på arbejdspladsniveauet. Tesen har generelt vist sig at holde på spørgsmål om kollektivitet og solidaritet som værdier.

Så langt tesegrundlaget og en foreløbig konfrontation med undersøgelsesresultater. De sidste kan give anledning til videre refleksioner i forhold til, hvordan udsagnene fra lønmodtagerside kan fanges op organisatorisk. Det er også et spørgsmål om, hvad analyseresultaterne giver af pejlemærker i forhold til de mandater, fagforeningerne vil kunne udstyres med. Det tages op i afslutningskapitlet.

1.4 Rapportens undersøgelser og resultater

Rapporten er bygget sådan op, at vi efter i kapitel 2 at have set på medlemssammensætningen i de faglige organisationer går over til at analysere arbejdspladsens vilkår og muligheder. Kapitel 3 indeholder beskrivelser af, hvordan lønmodtagerne oplever hverdagen på arbejdspladsen, og hvordan forholdet til ledelse og kolleger ses og vurderes. I kapitel 4 går vi nærmere ind på, hvordan lønmodtagerne oplever fordelingen af risici og chancer i arbejdslivet, og hvad de har af ønsker til og ideer om fremtiden på arbejdsmarkedet. I kapitel 5 er det kernen i det faglige arbejde, den kollektive organisering, der granskes. Kapitel 6 handler om den danske arbejdsmarkedsregulering: hvilke former lønmodtagerne foretrækker, og hvilke de helst ikke ser brugt. Herunder går der også ind på kontroversielle spørgsmål som almengørelse og mindsteløn som mulige suppleringer af aftalereguleringen. I Kapitel 7 sættes fagforeningen som institution og organisation til diskussion, herunder naturligvis spørgsmålet om fagforeningens nødvendighed i dag og motiver til at lade sig fagligt organisere. Kapitel 8 går videre med lønmodtagernes erfaringer og vurderinger af kollektiv sikring mod usikkerhed via velfærdsstatslige politikker. Vil man stadig have en universel velfærdsstat, eller foretrækker man neo-liberale og konservative løsninger på problemer? I kapitel 9 tager vi et specielt og vigtigt emne op, nemlig forholdet mellem unge og fagbevægelsen. Mange myter huserer om de unge, og kapitlet analyserer i dybden, hvordan unge forholder sig til fagforeningen som institution og organisation. Kapitel 10 er undersøgelsens konklusion, hvor der summeres op på de væsentligste spørgsmål. Endelig formuleres der i kapitel 11 en perspektivering af fagforeningernes fremtidsmuligheder.

I Bilag 1, spørgeskemaundersøgelsens tilrettelæggelse, gennemgår vi metodespørgsmål om spørgeskemaets tilblivelse samt undersøgelsens udvælgelsesprocedure, repræsentativitet, validitet, gyldighed og statistiske sikkerhed. Interesserede læsere, der ønsker en uddybende gennemgang om de metodiske spørgsmål, henvises til dette metodebilag. I Bilag 2 kan spørgeskemaet læses i den opsætning, det blev sendt til lønmodtagerne, sammen med svarfordelingerne. Bilag 3 indehol-

der tabeller, der supplerer eller uddyber spørgsmål, der tages op i nærværende analyse.

Hvis man alene er interesseret i analyseresultaterne, kan læsningen starte med kapitel 3.

2.0 Udviklingen i medlemssammensætningen

I dette kapitel vil der blive redegjort for fordelingen på baggrundsvariable i de to undersøgelser APL II-undersøgelsen fra 2002 og APL III-undersøgelsen fra 2014. Redegørelsen vil omfatte lønmodtagernes karakteristika med hensyn til køn, alder, uddannelsesniveau, sektor og fordelt på hovedområderne: LO, FTF, AC, Lederne, Uden for hovedområderne (HO), Alternative og ikke-medlemmer. Vi sammenligner her data fra APL undersøgelserne (realiserede stikprøver) med tal, der tegner et billede af hele arbejdsstyrken (populationen). Formålet er at aftegne lønmodtagerprofiler og ikke mindst beskrive udviklingen i lønmodtagernes karakteristika fra 2002 til 2014. Der findes nemlig en række såkaldte *strukturelle påvirkninger* af arbejdsmarkedet, som ændrer sammensætningen af arbejdsstyrken. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på strukturelle ændringer, da sådanne ændringer kan danne baggrund for ændringer i lønmodtagernes holdningsmæssige tilkendegivelser og handlinger, når vi sammenligner svar fra 2002 med 2014.

Kapitlet indleder med at præsentere tre generelle strukturelle tendenser, som påvirker arbejdsstyrkens sammensætning, og som derfor potentielt påvirker lønmodtagernes svarfordelinger. I den forbindelse præsenteres tal fra Danmarks Statistik, der giver et reelt billede af udviklingen på arbejdsmarkedet og af arbejdsstyrken. De tre strukturelle tendenser, som i særlig grad forventes at påvirke lønmodtagernes svarfordelinger tæller:

- **Udviklingen i erhvervsstrukturen.** Bevægelsen væk fra primære- og sekundære erhverv mod tertiære erhverv i privat service kan tænkes at påvirke svarfordelingerne ud fra en række forhold. For det første betyder forskydninger mellem erhvervene en stigning i antallet af lønmodtagere ansat i funktionæransættelser med en lavere overenskomstdækning og med flere individuelle kontrakter sammenlignet med fx industrien. Forskning viser i

den forbindelse, at funktionæransatte ofte har anderledes holdninger til især fagforeninger og regulering af arbejdsmarkedet (Ibsen m.fl. 2012; Jensen & Toubøl 2014).

- **Udviklingen i uddannelsesniveau.** Udviklingen i erhvervsstrukturen betyder også en ændret kvalifikationsstruktur og sammensætning af arbejdsstyrken, hvor der kræves færre ufaglærte og flere faglærte og lønmodtagere med anden uddannelse (KVU, MVU eller LVU). Forskydninger mellem brancher omsættes ikke direkte i lønmodtagernes kvalifikationer og uddannelsesniveau, men fastsættes politisk via akkrediteringer og normeringer. Men stadig flere lønmodtagere får en mellemlang eller videregående uddannelse. Dermed forskydes medlemspotentialer væk fra de fagforeninger, der organiserer ufaglært arbejdskraft mod FTF og særligt AC-forbundene. Det betyder færre (potentielle) LO medlemmer og flere medlemmer af AC-organisationerne. Nye uddannelser opstår, og vi kan derfor forvente, at AC-området også er mere heterogent rent holdningsmæssigt og erfaringsmæssigt i 2014, end tilfældet var i 2002.
- **Den demografiske udvikling.** Den demografiske sammensætning af arbejdsstyrken forventes at have stor indvirkning på lønmodtagernes svarfordelinger. De store velorganiserede efterkrigsårgange udtræder i disse år af arbejdsmarkedet og bliver erstattet af ikke alene mindre, men også dårligere organiserede årgange. Eventuelle generationsmæssige (kohorte) variationer i holdninger og værdier kan derfor slå stærkere igennem. Hertil kommer graden af indvandring af udenlandsk arbejdskraft, som kan differentiere sig holdningsmæssigt fra danske lønmodtagere ud fra kulturelle og erfaringsmæssige forskelle.

2.1 Udviklingen på arbejdsmarkedet og i arbejdsstyrken

Ser vi først på udviklingen i erhvervsstrukturen i perioden fra APL II undersøgelsen i 2002 til APL III undersøgelsen i 2014, så finder vi væsentlige ændringer. Tabel 2.1 viser antal årsværk, hvilket svarer til 1924 timer pr. år, hvilket betyder, at en fuldtidsansat er lig med 1 årsværk. Tallene er opgjort for hver branche i perioden fra 2002 til 2012, hvilket er de nyeste tal, der aktuelt er til rådighed via Danmarks Statistik. I tabellens højre side vises ændringen fra 2002 til 2012 i absolutte tal og ændring i procentpoint. Tallene stammer altså fra Danmarks Statistik, og ikke fra APL-undersøgelserne.

Tabellen viser en række interessante ting. For det første er det tydeligt, at krisen har haft mærkbare konsekvenser for mange brancher – det står klart, når vi ser på ændringerne fra 2008 til 2010. Det er hovedforklaringen på faldet i brancherne ”Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed” (26 pp.) og ”Bygge og anlæg” (12 pp.) i perioden 2002 til 2012. Begge brancher har et stigende antal årsværk frem til 2008, hvorefter antallet falder. Det samme gælder branchen ”Handel og transport” dog er antal årsværk i 2014 på samme niveau som i 2002. ”Anden privat service” er naturligvis også ramt af krisen, men er i perioden 2010-2012 vokset betydelig hurtigere end de resterende brancher i den private sektor. ”Anden private service” dækker over mange forskellige

tjenesteydelser inden for områder som kommunikation, it, konsulenttydelser, ejendomsmæglere mv.

Ser vi endelig på udviklingen i den offentlige sektor ”Off. adm., undervisning og sundhed”, så finder vi her, at krisens konsekvenser slår igen med en forsinkelse, hvor antal af årsværk først falder fra perioden 2010 til 2012. Det skyldes, at den offentlige sektor modsat den private er politisk styret og dermed ikke reguleres direkte af markedskræfterne.

I forhold til konsekvenserne for svarfordelingerne i APL-undersøgelserne, så er det værd at bemærke, at antallet af årsværk i industrien er faldende, hvilket (delvis) er sket på bekostning af en øget vækst i privat service. Som nævnt indledningsvis, så betyder denne forskydning fra sekundære til tertiære erhverv, at flere lønmodtagere arbejder i brancher med lavere overenskomstdækning og med en større dækning af individuelle aftaler. Denne strukturelle ændring er derfor ikke helt uvæsentlig, når vi sammenligner svar fra 2002 med 2014.

Vender vi os imod udviklingen i befolkningens uddannelsesniveau, så finder vi store ændringer i perioden 2002 til 2013 (jf. tabel 2.2). Bemærk, at tabellen alene indeholder personer i aldersspændet 30 – 64 år. Ved ikke at inkludere lønmodtagere under 30 år gives et mere retvisende billede af arbejdsstyrkens reelle uddannelsesniveau, da det må formodes, at langt hovedparten af de 30-årige og op efter, har afsluttet deres uddan-

Tabel 2.1 Antal årsværk fordelt på sektor, (i tusinder, ændring i tusinder og procentpoint)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	Ændring 2002 - 2012	
							Absolut	%
Landbrug, skovbrug og fiskeri	31	30	29	29	29	30	-1	-3
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed	387	367	357	370	286	285	-102	-26
Bygge og anlæg	135	135	153	162	116	119	-16	-12
Handel og transport mv.	462	464	486	509	460	463	1	0
Anden privat service	327	322	353	390	367	373	46	14
Off. adm., undervisning og sundhed	778	784	790	785	812	790	12	2
Kultur fritid og service	68	67	69	68	68	68	0	0
Uoplyst aktivitet	31	30	29	29	29	30	-1	-3
I alt	2188	2169	2237	2313	2138	2128	-60	-3

Kilde: Statistisk Tiårsoversigt, 2012, 2014, Danmarks Statistik.

Anm.: 1 årsværk svarer til 1924 timer pr. år.

nelse. Det første, der er værd at notere, er faldet i andelen, der har grundskole som højeste fuldførte uddannelse. Disse personer kan karakteriseres som ufaglærte sammen med gruppen "almengymnasial uddannelse", der til trods for studentereksamen ikke har en såkaldt kompetencegivende uddannelse. Andel af befolkningen, der alene har "grundskole", er således faldet med 183.000 personer svarende til et fald på hele 23 pp. Andelen af ufaglærte i befolkningen, der alene har gennemført grundskole, er altså blevet reduceret med knap en fjerdedel i perioden 2002 til 2013.

Omvendt ser vi, at antallet med en lang videregående uddannelse i samme periode er steget med 93.000 personer svarende til en stigning på 57 pp. Andelen af befolkningen med en lang videregående uddannelse er altså blevet fordoblet på blot 11 år.

Denne strukturelle udvikling har stor betydning for arbejdsstyrkens sammensætning, da

det betyder, at antallet af akademikere vokser på bekostning af især ufaglærte. Når akademiker-gruppen bliver stadig større, må det også forventes, at den bliver mere heterogen rent holdningsmæssigt. Dvs. at når vi sammenligner AC-medlemmernes svar fra 2002 med 2014, er det en anderledes gruppe, som i perioden er vokset ganske betydeligt.

Udviklingen i uddannelsesniveaet betyder også, at *medlemspotential* – det vil sige den andel lønmodtagere, som fagforeningerne kan arbejde på at organisere – falder for LO-fagforeningerne og stiger for FTF- og AC-organisationerne. Når AC-organisationerne i disse år vokser kraftigt, er det således ikke (nødvendigvis), fordi de er bedre til at organisere medlemmer, men fordi de har strukturel rygvind, der betyder, at deres medlemspotential vokser. Omvendt betyder det, at når LO medlemstal falder, er det ikke alene, fordi lønmodtagere aktivt fravælger en LO-fagforening

Tabel 2.2 Befolkningens (30-64 år) højeste fuldførte uddannelse, 2002-2013 (i tusinder, ændring i tusinder og procentpoint)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2013	Ændring 2002 - 2013	
								Absolut	%
Grundskole	803	768	720	689	661	631	620	-183	-23
Almengymnasial udd.	88	92	94	96	96	95	94	6	7
Erhvervsgymnasial udd.	31	33	36	37	38	39	39	8	26
Erhvervsskole udd.	994	1.009	1.039	1.035	1.019	990	975	-19	-2
KVU	136	145	128	134	138	140	141	5	4
MVU	359	376	403	416	422	420	420	61	17
Bachelor	20	25	29	32	35	40	41	21	105
LVU (inkl. forsker udd.)	162	177	199	208	232	247	255	93	57
I alt	2593	2625	2648	2647	2641	2602	2585	-8	0

Kilde: Statistisk Tiårsoversigt, 2012, 2014, Danmarks Statistik

Anm.: Befolkningen mellem 30 og 64 år er opgjort pr. 1. januar det pågældende år. Den højst fuldførte uddannelse er opgjort pr. 1. oktober året før.

Tabel 2.3 Befolkningen fordelt på alder 2002-2014 (i tusinder, ændring i tusinder og procentpoint)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	Ændring 2002 - 2014	
								Absolut	%
Under 19 år	1288	1313	1330	1344	1353	1346	1326	38	3
20-24 år	316	298	291	304	327	347	368	52	16
25-59 år	2.696	2.682	2.643	2.600	2.580	2.569	2.569	-127	-5
60-64 år	274	300	340	374	372	351	338	64	23
65 år +	795	805	823	853	903	968	1.027	232	29
I alt	5.369	5.398	5.427	5.475	5.535	5.581	5.628	259	5

Kilde: Statistisk Tiårsoversigt, 2012, 2014, Danmarks Statistik.

Tabel 2.4 APL II og APL III: Køn, alder, erhvervsuddannelse og sektor i 2002 og 2014 fordelt på hovedområder (%)

	LO		FTF		AC		Lederne		Uden for HO		Alternative		Ikke-medlemmer	
Årstal	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014
Køn														
Kvinder	49	54	70	72	40	48	24	32	27	29	57	48	47	49
Mænd	51	46	30	28	60	52	76	68	73	71	43	52	53	51
Alder														
-30 år	21	9	14	9	11	16	10	2	12	14	16	10	42	26
31-40 år	23	13	26	17	31	31	19	16	39	14	35	21	26	21
41-50 år	30	23	34	27	33	21	32	30	39	28	24	34	18	26
51-60 år	24	44	25	37	21	22	34	39	8	33	24	27	12	22
61- år	2	12	1	11	5	10	6	13	2	12	1	9	3	6
Erhvervs-uddannelse														
Ingen	20	17	4	3	1	3	9	9	4	2	18	18	28	26
1-årig EUD	9	12	2	2	0	0	3	6	4	5	9	7	6	5
EUD	48	39	12	7	1	0	38	30	46	17	39	40	24	16
KVU	12	14	12	7	0	0	21	24	23	7	19	15	11	9
MVU	9	15	64	73	26	16	20	21	19	48	10	17	13	22
LVU	1	1	4	6	72	81	7	9	0	14	3	3	15	18
Anden	2	1	1	1	0	0	1	2	4	5	0	1	2	2
Sektor														
Offentlig	38	46	73	74	56	53	9	8	9	26	21	21	20	28
Privat	62	54	27	26	44	47	91	92	91	74	79	79	80	72
N	970	962	371	516	141	344	89	117	26	58	81	238	424	529

i højere grad end fx AC-organisationerne, men (også) fordi LO-fagforeningernes medlemspotentiale bliver mindre pga. de strukturelle ændringer.

Ser vi på den tredje og sidste strukturelle tendens, som vi præsenterede indledningsvist – den demografiske udvikling – finder vi også her forhold, som tendentielt kan påvirke ændringer i svarmønstrene, når der sammenlignes svar i APL-undersøgelserne fra 2002 og 2014.

Tabel 2.3 viser befolkningen fordelt på alder fra 2002 til 2014. Det fremgår klart, at den gruppe, der vokset mest, er 65 år+ med lige knap en tredje del siden 2002. Men også aldersgruppen mellem 60-64 er vokset med 64.000 svarende til en ændring på 23 pp.

Det eneste sted, hvor der ses en tilbagegang, er i gruppen 25 – 59 år, der siden 2002 er blevet 127.000 færre. Den demografiske udvikling alene forventes ikke at have signifikant indvirkning på lønmodtagernes holdningsmæssige tilkendegivelse og handlinger, men i kombination med

de øvrige strukturelle faktorer, kan forskydning mellem aldersgrupper godt have betydning. Som nævnt finder vi færre ufaglærte i arbejdsstyrken kombineret med en bedre uddannet arbejdsstyrke. Det betyder, at de faglige organisationer, som organiserer ufaglærte, vil indeholde flere ældre medlemmer, mens AC-organisationerne vil få flere unge medlemmer. Herved forstærker aldersvariablen den eksisterende tendens, som allerede findes i udviklingen på brancheniveau og efter uddannelse.

2.2 Fordeling af baggrundsvariable i APL II og III

Vender vi os mod APL-undersøgelserne, kan der også spores interessante ændringer i fordelingen af baggrundsvariable på arbejdsstyrken. Både APL II - og APL III-undersøgelsen er repræsentative for den aktive arbejdsstyrke, når det gælder køn, alder og organisationsforhold mv. (jf. metodeafsnittet i Bilag 1). Det er derfor muligt at sammenligne

fordelingen af baggrundsvariable mellem de to undersøgelser.

Tabel 2.4 viser således respondenternes fordeling på hovedområde (LO, FTF, AC mv.) sat i forhold til baggrundsvariablene køn, alder, erhvervsuddannelse og sektor. Tallene fra APL II-undersøgelsen er kolonnen "02", mens tallene fra APL III undersøgelsen findes under kolonnen "14".

Ser vi først på køn, optræder der ikke store forskelle mellem de to undersøgelser. Det havde vi heller ikke forventet, da den kønsmæssige sammensætning af arbejdsstyrken ikke har ændret sig nævneværdigt fra 2002 - 2014. Der er dog et par enkelte ændringer, som er værd at bemærke. For det første ser vi, at der er kommet flere kvinder i AC-gruppen. Det hænger sammen med, at der generelt er flere kvinder, der gennemfører en lang videregående uddannelse, og dermed bliver andelen af kvinder i AC-organisationerne også større, når antallet af akademikere vokser generelt. Gruppen af kvinder vokser også blandt Lederne medlemmer, men hvorvidt denne stigning skyldes, at der generelt er kommet flere kvindelige ledere, kan vi ikke umiddelbart svare på. Det er også værd at bemærke, at antallet af mænd er steget blandt de alternative, og tilsvarende faldet hos LO. Her er en klar sammenhæng. Fra 2002 til 2014 har mere end 100.000 aktivt fravalgt en LO-fagforening til fordel for en alternativ fagforening, og her finder vi en overvægt af mænd, der arbejder i den private sektor (Høgedahl 2014a).

Ser vi på alder, finder vi større variationer, som til en vis grad kan forklares metodisk. For det første indeholder 2002 undersøgelsen besvarelser fra de 16-17 årige lønmodtagere, mens 2014-undersøgelsens begyndelsesalder er 18 år. Det betyder, at der er lidt flere (i alt 27 respondenter) i gruppen "31 år" i 2002 undersøgelsen, end det er tilfældet i 2014 undersøgelsen. Hertil kommer, at en skævhed i datamaterialet også bidrager til forskellen mellem 2002 og 2014 undersøgelsen. I 2002-undersøgelsen er de unge under 20 år underrepræsenteret med -0,9 % (Bild m.fl. 2007: 371). I 2014-undersøgelsen er underrepræsentationen på -3,7 % (se Bilag 1). Denne forskel er med til at øge forskellene mellem alderskategorierne mellem de to undersøgelser. Udover de metodiske forklaringer viser andet statistisk materiale, at

aldersgennemsnittet for arbejdsstyrken er steget fra 2002 - 2014 (se tabel 2.3 ovenfor). Denne strukturelle udvikling påvirker særligt LO-fagforeningerne, hvilket også er tydeligt, når vi ser på stigningen af medlemmer i aldersgruppen 51 - 60 år for LO i tabel 2.4. Det samme billede tegner sig også for FTF-medlemmerne. Den eneste gruppe, som oplever en vækst i antallet af lønmodtagere mellem 31 - 40 år, er AC-organisationerne, hvilket hænger sammen med den voksende (og unge) andel af arbejdsstyrken, der modtager en lang videregående uddannelse (jf. tabel 2.2 ovenfor). Det er også interessant, at mange unge under 30 år er at finde blandt ikke-medlemmerne eller de uorganiserede. Det er en særlig unge-problematik, som vi behandler indgående i kapitel 9.

Går vi til erhvervsuddannelse, så er der ikke nævneværdige forskelle mellem 2002- og 2014-undersøgelsen. Det er dog værd at bemærke, at de alternative medlemmer i høj grad minder om LO-medlemmerne med en stor gruppe af ufaglærte og faglærte. Ser vi endelig på sektor, findes der heller ikke her nævneværdige forskelle mellem de to undersøgelser. Denne udvikling var forventelig, da fordelingen af lønmodtagere på de to sektorer er nogenlunde den samme i 2014 som i 2002. Det er dog værd at bemærke, at mange af de alternative medlemmer arbejder i den private sektor sammenlignet med LO-medlemmerne. Dette billede bekræftes også af tidligere undersøgelser (Ibsen m.fl. 2012).

2.3 Opsummering

- Analyserne viser forskydning fra sekundære erhverv (industri) mod tertiære (privat service) i perioden fra 2002 til 2013. Andelen af offentligt ansatte falder som følge af politiske beslutninger – og med en forsinkelse i forhold til den private sektor.
- Fra 2002 til 2013 er der blevet 183.000 færre ufaglærte i arbejdsstyrken samtidig med, at andelen med en lang videregående uddannelse er fordoblet med en stigning på 93.000.
- Den danske arbejdsstyrke er ældet fra 2002 til 2014, hvor andelen over 60 år er vokset stærkest.
- De strukturelle faktorer og ændringer af arbejdsmarkedet og arbejdsstyrken bidrager alle til 1) at LO-forbundene mister medlemmer, mens særligt AC-forbundene vokser, 2) at AC-segmentet som konsekvens må forvente at blive mere heterogent, da stadig flere lønmodtagere modtager en videregående uddannelse, 3) at de LO-forbund, der organiserer ufaglærte medlemmer, får en højere gennemsnitsalder blandt medlemmerne, mens AC-forbundene får flere unge medlemmer.
- Sammenligningen af APL II og APL III datasættene bekræfter, at AC-forbundene har fået flere yngre medlemmer, mens LO-forbundenes medlemmer generelt er ældre i 2014, end tilfældet var i 2002.

3.0 Arbejdspladens vilkår og muligheder

Arbejdspladsen har en central rolle i undersøgelsen, fordi det er gennem arbejdspladsens erfaringer, at der dannes identitet og formuleres faglige interesser. Kapitlet har fokus på, hvilke ledelsespolitikker, der er udbredt og hvilke sammenhænge, der er til de sociale relationer på arbejdspladserne og til arbejdsmiljøet. De forskellige arbejdsmarkedspositioner, som lønmodtagerne indtager i arbejdet, antages også at have betydning for, hvordan de oplever perspektiver og muligheder, og belastninger og risici. Arbejdspladsen skal også forstås som et magtrum, hvor arbejdsgiveren i udgangspunktet har strukturel magt til at disponere. På den anden side har virksomheder, organisationer og offentlige institutioner et spillerum for, hvilke produktionsmåder og personalepolitiske koncepter, der gøres brug af, og hvordan dette udfoldes i den faktiske politik. Hermed skabes der åbninger for faglighed og indflydelse, selv om meget kan opleves modsætningsfyldt. Arbejdsgiversiden har dertil udviklet nye strategier. I den offentlige sektor drejer det sig om virkninger af især NPM, og både i forhold til den private og offentlige sektor undersøges det, om midlertidige og nye ansættelsesformer med færre rettigheder vinder frem.

Kapitlet indledes med at kortlægge, hvilke ledelsespolitikker, der er udbredt på arbejdspladserne, og hvilke udviklinger i konkrete ledelsestiltag, der kan identificeres. Her drejer det sig om nedslagspunkter på nogle få overordnede ledelsespolitikker (fx udviklingsorienteret ledelse vs. effektivitetsorienteret ledelse), samt at kortlægge udbredelsen af nye konkrete tiltag, som ledelserne sætter i værk (fx øgede krav til dokumentation og effektivitet og øget anvendelse af vikarer og udenlandsk arbejdskraft mv.). Herefter tages det op, hvilke sociale relationer og arbejdsbelastninger, der erfare. Der ses på, i hvilken grad der eksisterer samarbejdsrelationer eller konkurrenceprægede relationer på arbejdspladserne, og hvor udbredte forskellige typer af arbejdsbelastninger er.

Efter denne kortlægning søges der efter sammenhænge på tværs af del-analyserne, dvs. hvilke stærke sammenhænge, der er mellem ledelsespolitikkerne, de sociale relationer og arbejdsbelastningerne. Afslutningsvis undersøges lønmodtagernes stilling til medbestemmelse på arbejdspladsen. I Danmark kan de ansatte individuelt og kollektivt påvirke udøvelsen af ledelsesretten og påvirke ledelsespolitikken, personalepolitikken og arbejdsmiljøet i virksomhederne direkte eller gennem samarbejdssystemet, hvor de ansatte er sikret repræsentation i samarbejdsudvalg (SU-udvalg, MED-udvalg og arbejdsmiljø- og sikkerhedsudvalg). Fagforeningerne har tidligere formuleret en politik for, hvordan medbestemmelsen over virksomhedernes strategiske økonomiske beslutninger og over selve arbejdet og arbejdets organisering kunne styrkes. Selv om fagforeningernes perspektiv og argumentation for medbestemmelse i det ny årtusinde må vurderes til at være blevet meget begrænset set i forhold til strategien for Økonomisk Demokrati i 1970'erne og 1980'erne og til strategien for Det Udviklende Arbejde i 1990'erne (Hvid & Møller 1992; Nielsen 2000; Hvid 2003; Caraker m.fl. 2012; Toubøl & Gielfeldt 2013), er det dog et væsentligt spørgsmål at stille, om udviklingen af de nye ledelsespolitikker har betydet, at medbestemmelse har mistet relevans eller fortsat er levende set ud fra arbejdsrelationerne?

3.1 Ledelsespolitikker

Undersøgelsens fokus på ledelsespolitikker er på centralt udvalgte nedslagspunkter stillet op i tabel 3.1 nedenfor. Den første ledelsespolitik "Fastholder retten til at lede og fordele arbejdet" udtrykker den grundlæggende relation i ansættelsesforholdet. Her omfatter ledelsesretten principielt alle spørgsmål, og den sætter rammerne for de øvrige politikker – formelt kun begrænset af samarbejdsbestemmelserne. Men vilkår og indflydelse kan godt variere, og derfor skal der også undersøges forskellige sider af ledelsespolitikken.

Tabel 3.1 Ledelsespolitikker, efter hovedområder (% af i høj grad)

Kan man sige om ledelsen på din arbejdsplads:					
	Fastholder retten til at lede og fordele arbejdet	Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder	Forstår at bruge medarbejdernes evner og faglige kvalifikationer	Sætter effektiviteten foran alle andre hensyn	N (antal)
LO	57	30	45	36	901
FTF	58	35	50	35	506
AC	60	44	54	32	335
Lederne	58	42	53	28	115
Uden for HO	69	47	58	35	55
Alternative	53	32	47	37	221
Ikke-medlem	58	46	57	35	480
I alt 2014	58	37	50	35	2613
I alt 2002	48	33	-	32	2224

Anm.: 'Uden for HO' er faglige organisationer uden for hovedorganisationerne fx Dansk Journalistforbund og Business Danmark.

Flertallet vurderer, at den grundlæggende ledelsesret ligger fast. Variationen mellem hovedgrupperne er begrænset fra Alternative (53 %) til AC (60 %). Der ses en stigning på 10 procentpoint mellem 2002-2014 i opfattelsen af, at retten til at lede og fordele arbejdet fastholdes af ledelsen. Der er kommet mere og ikke mindre overordnet ledelsesstyring af arbejdsmarkedet. Det er interessant set i lyset af de tidstypiske trends og slagord om moderne ledelse. Mange har åbenbart erfaret, at det moderne managementsprog med de hurtigt udskiftelige udtryk og koncepter om værdibaseret ledelse, selvledelse og medarbejderinvolvering osv. ikke har øget den reelle indflydelse og medbestemmelse.

Medarbejdernes udvikling og kvalificering indgår i moderne ledelsesstrategier. Formålet er at udnytte de menneskelige ressourcer på en måde, som beforder engagement og kreativitet og bryder med de fastlåste stillingsbeskrivelser. I alt 37 % oplever i høj grad gode udviklingsmuligheder som en del af ledelsespolitikken. Der er en vis forskel mellem hovedgrupperne med fx 14 procentpoint mellem LO og AC med LO med den laveste andel på 30 %. Variationen skal forstås i sammenhæng med erhvervsuddannelse og placering i jobhierarkiet: Udviklingsmulighederne stiger med erhvervsuddannelsen og med jobfunktion fra ufaglært til ledende funktionær.

En faglig kvalifikationsstrategi kan være af stor betydning for jobindholdet og den faglige identi-

tet. 50 % finder, at dette i høj grad er et træk ved ledelsespolitikken på deres arbejdsplads. Igen ses der ikke at være stor variation mellem hovedgrupperne. Den anden halvdel af besvarelsene, hvoraf 36 % svarer "delvist" og 15 % svarer "i ringe grad", indikerer, at der er et gab mellem indholdet i arbejdet og de faktiske kvalifikationer. Det er interessant, når man medtænker den offentlige lovprisning af højt kvalificeret arbejdskraft og vigtigheden af, at der sker en kvalifikationsudvikling af arbejdsstyrken. Det omfatter langt fra alle.

Yderligere analyse viser, at 31 % både oplever at have gode udviklingsmuligheder og faglig kvalifikationsudvikling - målt på "i høj grad"-andele.

I hvilken grad har effektivitetsprincipper og målsætninger så forrang som det styrende princip? Det fremgår af svarmønstret i tabel 3.1, at ledelsen vurderes til at sætte effektivitet foran alle andre hensyn for omtrent en tredjedel af de udspurgte og uden større variation mellem hovedgrupperne.

Yderligere analyser viser, at kun 10 % både oplever at have gode udviklingsmuligheder og samtidig være underlagt effektivitet som styrende princip. De to ledelsespolitikker i ren form er stort set gensidigt udelukkende. Betragtes svarmønstret på de 4 ledelsespolitikker under ét, står det klart, at en større andel på 22 % har svaret "delvist" til de 3-4 ledelsespolitikker. Det bekræfter nyere forskning om, at ledelsespolitikker eksisterer side

Tabel 3.2 Barrierer for efteruddannelse, efter hovedområder (%)

Har du oplevet hindringer i at kunne deltage i kurser/uddannelse i arbejdstiden?									
	Nej	Ja	Ja, vi har for travlt på min arbejdsplads	Ja, jeg har mødt modvilje hos min arbejdsgiver	Ja, kursus-budgettet er for lille på min arbejdsplads	Ja, jeg vil lide et løntab ved at deltage i kurser/uddannelse	Ja, der er for lang ventetid for at komme på kurser	Ja, der findes ikke relevante kurser for mig	N (antal)
LO	61	39	15	8	15	4	3	6	903
FTF	43	57	20	9	38	2	3	6	500
AC	55	45	25	11	25	1	2	5	339
Lederne	58	42	20	14	12	2	0	5	115
Uden for HO	54	46	20	6	19	4	0	6	54
Alternative	55	45	24	10	14	5	1	6	220
Ikke-medlem	66	34	18	5	13	2	1	4	481
I alt	57	43	19	9	21	3	2	6	2612

Anm.: Procenterne for hver enkelt barriere er beregnet som en procent af samtlige besvarelser (N).

om side og kan være implementeret modsigelsesfuldt, og så kan der ikke gives entydige svar.

Det fremgår endelig af tabel 3.1, at der for perioden 2002-2014 kun er mindre ændringer udover stigningen ved ledelsesretten. "Effektivitetsmålsætninger" stiger med 3 procentpoint, og "Udviklingsmuligheder" stiger 4 procentpoint (pp.). Yderligere analyse viser, at når der ses på "Udviklingsmuligheder", er LO, FTF og Alternative uændret, mens der ses stigning i procentpoint i AC (9 pp.), Lederne (15 pp.) og ikke-medlemmer (10 pp.). Forskellene mellem grupperne er derved blevet lidt større over 12-året: En større andel af de højt uddannede grupper arbejder under en udviklingsorienteret ledelsespolitik. Forskellene efter uddannelseskapital er blevet større.

Et konkret udtryk for en udviklingsorienteret ledelsespolitik er adgangen til efteruddannelse. I tabel 3.2 ovenfor er mulige barrierer for efteruddannelse søgt indkredset.

Det fremgår af tabellen, at 57 % af lønmodtagerne ikke oplever nogle forhindringer, mens 43 % oplever en eller flere. Det fremgår endvidere, at det først og fremmest er virksomhedsinterne forhold, der opleves som begrænsende, mens den måde, som efteruddannelsessystemet fungerer på, i meget lille grad er en hindring for efteruddannelse. 19 % af samtlige lønmodtagere angiver "Travlt på arbejdspladsen", 9 % "Modvilje fra arbejdsgiver", 21 % et "for lille kursus budget" og 3 %, at det "vil medføre løntab". Det er altså virk-

somhedernes produktions- og personalepolitikker, der opleves som den altafgørende hindring.

Når svarfordelinger sammenholdes med ledelsespolitikken, er der en klar forventet sammenhæng mellem udviklingsorienteret ledelse og adgang til efteruddannelse. 77 % af dem, der vurderer deres ledelse som udviklingsorienteret (andel af i høj grad), oplever ikke forhindringer i efteruddannelsen, mens kun 27 %, der ikke vurderer ledelsen som udviklingsorienteret (i ringe grad andel), ikke oplever forhindringer.

Yderligere analyse viser, at 49 % af de offentligt ansatte og 39 % af de privat ansatte oplever barrierer. De offentligt ansattes overrepræsentation her genspejler sig i forskellene mellem hovedgrupperne. 57 % i FTF oplever barrierer for efteruddannelse, mens det kun er tilfældet for 39 % i LO og 34 % blandt ikke-medlemmer. Uddannelsesinteressen er desuden størst blandt offentligt ansatte med en mellemlang videregående uddannelse. Det kan skyldes, at det er denne gruppe af offentligt ansatte, der mest opsøger adgangen til uddannelse og får afslag, bla. som følge af budgetreduktioner eller øget arbejdsmængde uden tilførsel af ekstra personaleressourcer.

Sammenlignet over tid fra 2002 til 2014 er der konstans i svarmønstrene.

3.2 Udviklinger på arbejdspladserne

De overordnede ledelsespolitikker kan udmøntes på mange måder, men meget er præget af den

neo-liberale bølge, der gennem de seneste årtier har vundet frem også i den offentlige sektor, hvor private rationaliseringskoncepter, styringsfilosofier og kontrolsystemer mv. er kopieret. Endvidere skal det undersøges, om der er en ny tendens i udviklingen, hvor arbejdsgiverne erstatter den fastansatte kernearbejdskraft med midlertidig arbejdskraft. De nye ansættelsesformer antages at medføre, at flere arbejder med færre af de rettigheder, der er i kollektive overenskomster og arbejdsretlig lovgivning. Konsekvenserne vil være, at det regulerede arbejdsmarked svækkes, og at det giver utryghed såvel for de midlertidigt ansatte som for de ordinært ansatte, hvis de rettighedsbaserede stillinger forsvinder. Nedenfor er de to udviklingstendenser søgt identificeret.

Dokumentationskrav, øget arbejdsomængde uden flere personaleressourcer og mere ledelsesstyring er væsentlige udtryk for de private og offentlige styringstiltag i virksomhederne og institutionerne. Flere dokumentationskrav er udtryk for, at det fagprofessionelle arbejde søges underlagt nye økonomiske og administrative styringslogikker. Øget arbejdsomængde uden tilførsel af personaleressourcer åbner for intensivering af arbejdet, og vanskeligere ledelsespåvirkning betyder, at beslutninger centraliseres opad i organisationen, og nye ledelsespoltikker optræder som uafviselige logikker og "facts".

Det fremgår af besvarelsene, at de to førstnævnte politikker "Dokumentationskrav" og "Øget arbejdsomængde" er indført i stor skala både i den private og offentlige sektor med i alt andele på hhv. 64 % og 67 %. Yderligere analyse viser, at hhv. 55 % og 48 % af de offentligt ansatte svarer "helt enig" til de to udviklinger. Det korresponderer meget godt med de mange beretninger om nye vilkår i arbejdet og med ny forskning i arbejdsmiljøet (Lindley et al. 2006; Prætorius 2007; Olesen et al. 2008; Kristensen 2009; Schulte & Wianio 2010; Lindberg & Vingård 2012; Kristensen 2013). Den store variation mellem hovedgrupperne fra ikke-medlemmer til FTF afspejler forskel i beskæftigelse i de to sektorer. Ved det tredje spørgsmål om at påvirke ledelsens dagsorden ses det, at ledelsesretten er blevet mere manifest mærkbar for op mod halvdelen af lønmodtagerne. Der er her en forskel mellem sektorerne på 15 procentpoint. At de nye arbejdsgiverstrategier

vinder mest frem i den offentlige sektor behøver ikke at betyde, at strategierne er mindre til stede i den private sektor, men at de kan være gennemført tidligere her og derefter har inspireret NPM i den offentlige sektor.

Den anden synsvinkel angår de nye ansættelsesformer, der følger af den neo-liberale udvikling præget af fleksibilisering. Det fremgår af tabel 3.3, at en mindre andel af lønmodtagerne finder, at de nye former for fleksibilitet og midlertidige ansættelsesformer er i stigning. Nyuddannedes gratisarbejde og anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og frivillig arbejdskraft opleves af 5 %, mens personer ansat med løntilskud (14 %) og vikar-arbejdskraft (21 %) registreres på et højere niveau. Niveauforskellen kan skyldes, at de to sidstnævnte former i højere grad er sat i system af de offentlige arbejdsgivere og private vikarbureauer. Det er mere legitimt at anvende personer i løntilskud og vikarer ved hjælp af aftalesystem og lovgivning end de 3 øvrige former, der ikke er reguleret på nogen måde.

Yderligere analyse viser, at der er en variation efter erhvervsbranche. *Nyansatte arbejder gratis i den første tid* forekommer mest inden for handel, restauration og hotelvirksomhed med 9 %. *Personer med løntilskud erstatter ordinære stillinger*, denne erhvervsbranche ligger igen højest med 21 % efterfulgt af undervisning, sundhed og velfærd (19 %) og offentlig administration (17 %). *Vikar-ansættelser* er mest udbredt inden for industrien (27 %) og undervisning, sundhed og velfærd (27 %). *Udenlandsk arbejdskraft til lavere løn* er mest udbredt i landbruget (10 %), bygge og anlæg (10 %) og transport (12 %). *Frivilligt arbejde* opleves mest udbredt inden for undervisning, sundhed og velfærd (8 %).

3.3 Sociale og faglige relationer

Sociale og faglige relationer påvirker og påvirkes af ledelsespoltikkerne, og de er af betydning for, hvilke muligheder der er for fællesskaber og kollektivitet. Nedenfor er der udvalgt nogle træk ved sociale og faglige relationer.

Ved første påstand "Man har så travlt, at der kun er plads til folk, der er meget effektive" vurderer lidt mere end en tredjedel arbejdspladsen som en effektivitetspræget arbejdsplads. Her er kravene til præstation så høje, at det ekskluderer

Tabel 3.3 Udviklinger på arbejdspladserne, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvilken udvikling er der sket på din arbejdsplads de seneste år?									
	Der er indført flere dokumentationskrav	Der er en øget arbejds-mængde, uden at vi er blevet flere ansatte	Det er blevet sværere at på-virke ledelsens dagsorden	Nyansatte arbejder gratis i den første tid	Ordinære stillinger erstattes af personer med løntilskud	Der er kommet flere vikar-ansættelser	Der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft til en lavere løn	Flere og flere opgaver løses af frivillige	N (antal)
LO	64	69	51	7	17	24	5	7	896
FTF	79	81	54	2	11	23	3	4	504
AC	62	65	36	5	7	15	5	3	330
Lederne	69	64	38	4	11	15	5	3	115
Uden for HO	74	69	42	6	11	24	8	4	55
Alternative	50	61	41	6	15	21	8	4	219
Ikke-medlem	49	55	31	5	16	16	7	5	466
Offentlig sektor	75	79	53	4	18	24	2	8	1164
Privat sektor	54	58	38	6	11	17	9	3	1432
I alt	64	67	45	5	14	21	5	5	2585

Tabel 3.4 Sociale og faglige relationer, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvordan passer disse påstande på din arbejdsplads?					
	Man har så travlt, at der kun er plads til folk, der er meget effektive	Mange bruger albuerne til at komme frem	Der er uoverensstemmelser om, hvilke opgaver der hører til hvilke faggrupper ¹	De store faggrupper tager hensyn til de mindre faggruppers interesser ¹	N (antal)
LO	34	28	21	32	898
FTF	33	21	27	36	506
AC	40	19	16	33	336
Lederne	41	19	9	25	115
Uden for HO	34	24	14	35	55
Alternative	44	26	12	26	219
Ikke-medlem	38	21	14	32	477
I alt	36	24	19	33	2606

Anm.: (1) De 2 spørgsmål om faggrupper indeholder 1948 besvarelser med flere faggrupper på arbejdspladsen.

mindre effektive ansatte. Forskelle mellem hovedgrupperne er ikke store. AC, Lederne og de alternative ligger på et lidt højere niveau (40-44 %). Yderligere analyse viser også en forskel mellem offentligt og privat ansatte på 12 procentpoint (offentlig 31 % og privat 43 %), og særlig interessant er forskellen inden for FTF. Her er forskellen mellem privat og offentligt ansatte på 22 procentpoint (28 % offentlig og 50 % privat), og det er banksektoren, der bevirker forskellen, hvor 54 % oplever en meget effektivitetspræget arbejdsplads.

Ved den næste påstand "Mange bruger albuerne for at komme frem" indeholder besvarel-

serne en vurdering af, hvorvidt arbejdspladsen er præget af konkurrencementalitet. 24 % vurderer, at der er en konkurrence-mentalitet på arbejdspladsen. Andelen er lidt større i LO (28 %) og alternative (26 %) end de øvrige hovedgrupper (19-21 %). Yderligere analyse viser større forskelle på uenig-andelene. 42 % inden for LO erklærer sig uenig, mens det er tilfældet for 57 % i FTF og 52 % i AC. Hovedtendensen er, at konkurrencementalitet og egoisme ikke vurderes som et generelt træk ved arbejdspladskulturen, men at en ikke ubetydelig andel faktisk erfarer dette som et kendetegn ved arbejdspladsen.

Yderligere analyse viser, at der set over 12-året generelt er konstans i svarmønstrene på spørgsmålene om sociale relationer. Konkurrence-mentaliteten er blevet lidt mere udbredt i LO med en stigning på 5 procentpoint fra 23 % til 28 %, mens de øvrige hovedgrupper er uændrede.

De to sidste påstande i tabel 3.4 drejer sig om relationer mellem faggrupper. Ved den første svarfordeling om "Uoverensstemmelserne mellem faggrupperne" ses enig-andelen at være på i alt 19 %. Yderligere analyse viser en høj uenig-andel på 58 %, og en forskel mellem offentligt og privat ansatte på 12 procentpoint, idet 25 % af de offentligt ansatte og 13 % af de privat ansatte, der oplever uoverensstemmelser mellem faggrupper. Sektorforskellen bevirker en vis forskel mellem hovedgrupperne fra alternative (12 %) til FTF (27 %). Samlet set er andelen med erfaringer om uoverensstemmelser på et forholdsvist lavt niveau. Den højere andel i den offentlige sektor kan skyldes den større forandringsintensitet samt større arbejdspladser med flere faggrupper. Ved den anden svarfordeling om "de store faggrupper varetager de mindre faggruppers interesser" er enig-andelen på 33 % uden nævneværdig forskel mellem hovedgrupperne. Der er dog en høj hverken/eller-andel på 53 %, hvilket kan indikere, at der ikke er entydighed i relationerne mellem faggrupperne.

Yderligere analyser viser, at der er tydelige sammenhænge mellem en overordnet ledelsespo-

litik og konkrete udviklinger og sociale relationer. Det gælder sammenhæng mellem effektivitetsmålsætninger og til, at det er vanskeligere at påvirke ledelsens dagsorden. Der er ligeledes tydelig sammenhæng mellem effektivitetsmålsætninger og til at opleve arbejdspladsens sociale miljø som både meget konkurrencepræget og som en arbejdsplads, hvor der kun er plads til ansatte, der er meget effektive. Omvendt er der en ligeså tydelig – negativ – sammenhæng mellem at have gode udviklingsmuligheder og et konkurrencepræget socialt miljø og en meget effektiv arbejdsplads.

3.4 Arbejdsmiljøet

Det fjerde og sidste tema om arbejdspladsen er, hvilke arbejdsbelastninger der kan identificeres.

Nogle af arbejdsbelastningerne er som forventet i betydelig grad erhvervsbetingede. Det fysisk belastende og ensidigt gentagne arbejde er meget mere udbredt blandt LO-medlemmer, alternative og ikke-medlemmer. Psykisk belastende arbejde er mest udbredt blandt FTF-medlemmer (57 %). Indikatorer på intensivering af arbejdet som "stærkt tidspres" er lidt mere udbredt blandt FTF-medlemmer og AC-medlemmer (57 % og 59 %). Manglende kvalitetsopfyldelse er mere udbredt i FTF (43 %). Arbejdets overgribende betydning i fritiden er mest udbredt inden for AC 53 % og FTF (43 %). Et entydigt erhvervsbetinget mønster kan der ikke helt tales om. Psykiske belastninger har også en ikke-ubetydelig udbredelse blandt de

Tabel 3.5 Vurdering af arbejdsmiljøet, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvordan vil du karakterisere dit arbejdsmiljø?										
	Mit arbejde er fysisk belastende	Jeg udfører de samme bevægelser i lange perioder	Jeg er udsat for farlige stoffer	Mit arbejde er psykisk belastende	Jeg føler tit, at jeg står alene med problemerne	Jeg må ofte arbejde under et stærkt tidspres	Jeg kan ikke slippe arbejdet, når jeg går hjem	Jeg har svært ved at sikre kvaliteten inden for de givne rammer	Jeg er bekymret for, at mit helbred bliver gdelagt af arbejdet	N (antal)
LO	50	32	14	40	29	46	28	28	38	875
FTF	24	20	9	57	28	57	46	43	30	499
AC	11	25	7	33	27	59	53	29	19	329
Lederne	18	21	4	42	38	52	44	19	24	113
Uden for HO	19	18	12	38	33	68	41	21	22	53
Alternative	43	34	12	30	26	50	30	26	32	220
Ikke-medlemmer	29	33	8	27	23	46	31	18	23	470
I alt	33	28	10	39	28	52	36	28	30	2559

erhvervsgrupper, som befinder sig inden for LO, alternative og ikke-medlemmer. Arbejdsbetinget helbredsbekymring er mest udbredt i LO (38 %) og mindst i AC (19 %).

Yderligere analyse viser konstans set over 12-året. Den største stigning er ved "ikke slippe arbejdet i fritiden" på 5 procentpoint. Ellers er der kun ubetydelige udsving på i alt-fordelinger og hovedgrupper. Det kan undre, at stigende fokus på psykiske arbejdsmiljøbelastninger ikke ændrer belastningsgraden i nedadgående retning. Det kan denne spørgeskemaundersøgelse ikke direkte medvirke til at udrede.

3.5 Medbestemmelsen

Medbestemmelsen på arbejdspladserne rettet mod virksomhedsledelsernes strategiske beslutninger og over arbejdet har antaget flere forskellige former fra de ansatte og fagforeningerne for at kunne fravriste virksomhedsledelsens beslutningsmonopol. Det gælder den institutionaliserede strategi for oprettelse af samarbejdsudvalg, hvor de ansatte gennem samarbejdssystemet (SU i den private sektor og staten; MED i kommuner og regioner) er sikret kollektive rettigheder på et minimumsniveau for information, høring og indflydelse på retningslinjer for dele af virksomhedens politik (i praksis dog oftest overvejende den operationelle del). Det gælder videre den indflydelse og medbestemmelse, de ansatte har

kunnet udøve gennem deres fag, videngrundlag og fagprofession i udførelsen og organiseringen af arbejdet og opgavevaretagelsen.

Fagforeningerne har søgt at perspektivere disse medbestemmelsesperspektiver ved at udvide medbestemmelsen til at omfatte virksomhedsledelsens strategiske beslutninger og ved i strategien om "Det Udviklende Arbejde" at definere et nyt medbestemmelsesbegreb, der var mere vidtgående end den medbestemmelse, der gives adgang til gennem samarbejdsudvalgene, nemlig et mere offensivt medbestemmelsesbegreb, der ville styrke de ansattes bestemmelse over deres arbejde og dets organisering (Hvid & Møller 1992). Set i lyset af dels fagforeningernes de facto retræte på medbestemmelsesspørgsmålet, og fremkomsten af de mange nye ledelseskoncepter, som inviterer de ansatte til deltagelse, involvering og medinddragelse enten individuelt eller i teams, kan det være interessant at se, om disse udviklinger har ændret de ansattes holdninger til medbestemmelse. I tabel 3.6 nedenfor opereres der med to former for medbestemmelse: den medbestemmelse der sigter til medbestemmelse på overordnede spørgsmål (nyansættelser, afskedigelser, lukninger, udvidelser osv.), og den faktiske medbestemmelse over arbejdet.

I alt 23 % af lønmodtagerne går ind for, at medbestemmelsen på virksomhedernes overordnede beslutninger, den strategiske medbestem-

Tabel 3.6 Medbestemmelse på arbejdspladsen, efter hovedområder (%)

Bør der være mere medbestemmelse på arbejdspladsen?				
	Ja, specielt angående de overordnede beslutninger om nyansættelser, afskedigelser, lukning, udvidelser	Ja, men specielt omkring tilrettelæggelsen af det daglige arbejde	Nej, der behøver ikke være mere medbestemmelse	N (antal)
LO	27	60	28	910
FTF	23	61	30	505
AC	23	51	37	335
Lederne	19	60	33	115
Uden for HO	11	57	24	54
Alternative	21	59	21	224
Ikke-medlemmer	16	51	24	485
Offentlig sektor	29	60	29	1173
Privat sektor	18	56	34	1456
I alt	23	58	33	2628

Anm.: 'Uden for HO' er faglige organisationer uden for hovedorganisationerne fx Dansk Journalistforbund og Business Danmark.

Tabel 3.7 Sammenhænge mellem ledelsespolitik, arbejdsvilkår og sociale relationer

	Jeg føler tit, at jeg står alene med problemerne	Jeg har svært ved at sikre kvaliteten inden for de givne rammer	Jeg er bekymret for, at mit helbred bliver ødelagt af arbejdet	Der er en øget arbejdsmængde, uden at vi er blevet flere ansatte	Det er blevet sværere at påvirke ledelsens dagsorden	Man har så travlt, at der kun er plads til folk, der er meget effektive	Man hjælper hinanden i arbejdet og samarbejder, når der er brug for det	Mange bruger albuerne for at komme frem	Har du oplevet hindringer i at kunne deltage i kurser/uddannelse i arbejdstiden?
Ledelsen sikrer gode udviklingsmuligheder	-0,303	-0,251	-0,253	-0,175	-0,405	-0,210	0,413	-0,312	-0,565
Ledelsen sætter effektiviteten foran alle andre hensyn	0,172	0,203	0,226	0,277	0,352	0,380	-0,144	0,316	0,187

Anm.: N=2607. Det statistiske mål er gamma-koefficienten, der måler styrken på sammenhængen mellem to spørgsmål.

melse, skal styrkes. Det er ikke nogen ubetydelig andel. Mellem hovedgrupperne er der en vis forskel fra LO med 27 % for strategisk medbestemmelse til ikke-medlemmer med kun 16 %.

Der ses en forskel efter sektor, idet 29 % af de offentligt ansatte og 18 % af de privat ansatte går ind for strategisk medbestemmelse. Dette er i overensstemmelse med en anden undersøgelse, der viser en tilsvarende forskel mellem tillidsrepræsentanterne i de to sektorer (Caraker m.fl. 2012) og kan forklares ved, at der i offentlige institutioner gælder åbenhed omkring politiske beslutninger og implementeringer, og at der er institutioner, der kontrollerer den politiske myndighedsudøvelse. I den private sektor derimod ligger de strategiske beslutninger mere entydigt og oftest utilgængelige hos virksomhedsledelsen, og ledelsesformerne i den private sektor er ikke tilgængelig for demokratisering. Generelt er niveauet for strategisk medbestemmelse ikke særligt højt, heller ikke i den offentlige sektor.

Det er det derimod, når der ses på medbestemmelse over arbejdet. I alt 58 % går ind for, at medbestemmelsen på arbejdet øges, og niveauet er stort set ens for hovedgrupperne. Fraregnet dobbeltsvar går 67 % af lønmodtagerne ind for at øge medbestemmelsen, mens 33 % ikke finder det nødvendigt. Der viser sig således et stort ønske om at øge kontrollen over arbejdet.

Yderligere analyse viser, at der gennemgående ikke er stærke sammenhænge mellem ledelsespolitikkerne og ønsker om medbestemmelse. Der ses dog en negativ sammenhæng mellem en ledelsespolitik, der giver gode udviklingsmuligheder, og medbestemmelse over arbejdet: En

mindre andel af de lønmodtagere, der oplever en udviklingsorienteret ledelsespolitik, ønsker øget medbestemmelse over arbejdet.

Sammenlignet over tid fra 2002 til 2014 er der konstans i svarmønstret. Yderligere analyse viser et lille fald i tilslutningen til medbestemmelsen på de overordnede beslutninger – strategisk medbestemmelse – på 3 pp. fra 26 pp. i 2002 til 23 pp. i 2014, mens tilslutningen til medbestemmelse over arbejdet stiger med 2 pp. fra 56 % i 2002 til 58 % i 2014. Det konstante og høje niveau for medbestemmelse over arbejdet er interessant set i lyset af, at virksomhedsledelserne tilbyder deres egne strukturer og rum for medbestemmelse, som ikke er aftalebaserede, og at fagforeninger ikke i særlig høj grad har vedligeholdt et offensivt medbestemmelsesperspektiv.

Det spørgsmål, der nu skal besvares, er, hvilke sammenhænge der er på tværs af de 4 delanalyser om ledelsespolitik, udviklinger, sociale relationer og arbejdsvilkår. Det fremgår af tabel 3.7 nedenfor, at der er tydelige sammenhænge mellem overordnede ledelsespolitikker og arbejdsvilkår og sociale relationer.

Tabel 3.7 viser sammenhænge mellem 2 ledelsespolitikker og vilkår, her ledelsespolitik A, hvor ledelsen "sikrer gode udviklingsmuligheder" og B "sætter effektiviteten foran alle andre hensyn". Tabellen er baseret på, at alle de spørgsmål, der er behandlet ovenfor, er analyseret for sammenhænge, og at kun de stærke sammenhænge er gengivet. Tabellens talværdier er udtryk for, hvor stærk sammenhængen er. Talværdierne kan svinge fra -1 (stærk negativ sammenhæng) til +1 (stærk positiv sammenhæng). Ifølge den statistiske

metode er styrken i sammenhængen således, at når talværdien er mindre end 0,150, er der tale om en svag sammenhæng; er talværdien mellem 0,150 – 0,300, er der tale om en moderat sammenhæng, og når talværdien er over 0,300, er der tale om en stærk sammenhæng. I tabellen er de stærke sammenhænge understreget.

Det fremgår af tabellen, at der er en negativ sammenhæng mellem A, den ledelsesorienterede udviklingspolitik, og enkelte af arbejdsvilkårene særligt at "stå alene med problemerne" og også "ikke at kunne sikre kvaliteten inden for de givne rammer". Det opleves også som mindre vanskeligt at påvirke ledelsens dagsorden og også barriererne for efteruddannelse opleves i betydeligt mindre grad. Der er ligeledes en stærk sammenhæng til en samarbejdskultur og modsat en negativ sammenhæng til en konkurrencepræget kultur. Ses der på ledelsespolitik B, den effektivitetsprægede ledelsespolitik, er det omvendt tilfældet, hvor der er en stærk sammenhæng til at kunne påvirke ledelsens dagsorden, negativ sammenhæng til samarbejdskulturen og positiv sammenhæng til den konkurrenceprægede kultur.

3.6 Sammenfatning

- Ledelsesrettens udøvelse opleves forskelligt, fra udviklingsorienterede til effektivitetsprægede arbejdspladser. Der er også store andele, der ikke entydigt kan placere ledelsespolitikken entydigt på yderpunkterne, og hvor der er tale om blandingsformer og om modsigelsesfulde ledelsesprincipper. Der er blevet mere overordnet ledelsesstyring af arbejdsmarkedet, idet der kan konstateres en stigning i andelen af ansatte, som oplever, at ledelsesretten ligger grundlæggende fast, på 10 procentpoint fra 2002 til 2014, og 45 % af de ansatte finder, at ledelsens dagsorden er blevet vanskeligere at påvirke set over de senere år. Arbejdspladserne opleves at være blevet mere effektivitetsorienterede, idet 58 % af de privat ansatte og 79 % af de offentligt ansatte oplever, at de skal præstere en større arbejdsomængde uden tilførsel af ekstra personaleressourcer. Samlet bekræfter de offentligt ansattes svarmønster implementeringen af NPM i stor skala. Det sætter skismaer i forhold til faglig og professionel opgaveløsning. Med hensyn til udbredelsen af de nye fleksible ansættelsesformer, hvor arbejdskraften har færre rettigheder, opleves udviklingen derimod ikke at være accelereret tilsvarende. Anvendelsen af vikarer og personer med løn-tilskud er de to ansættelsesformer, der vinder mest frem, mens anvendelsen af gratis arbejde, udenlandsk arbejdskraft og frivilligt arbejde er på et betydeligt lavere niveau og i højere grad lokaliseret og afgrænset til bestemte brancher og arbejdsområder.
- De indbyrdes relationer mellem de ansatte i arbejdet er præget af samarbejde. Konkurrence-mentalitet og egoisme vurderes ikke som et generelt træk ved arbejdspladskulturen, men en ikke ubetydelig andel erfarer dette som et kendetegn ved arbejdspladsen. Set over perioden 2002-2014 er der konstans i de sociale relationer, hvor stigningen i konkurrence-mentaliteten inden for LO-området på 5 pp. er den eneste bemærkelsesværdige ændring. Ligeledes viser spørgsmålene om arbejdsmiljøet konstans. Arbejdsmiljøspørgsmål er fortsat centrale for lønmodtagerne.
- Med hensyn til arbejdstesen om, hvordan arbejdslivets vilkår og risici – her analyseret

som ledelsespolitikker og arbejdsbelastninger – er fordelt efter erhvervsuddannelse, viser analysen ikke så skarpe delinger, men dog nogle bemærkelsesværdige forskelle på yderpositionerne ”ingen erhvervsuddannelse/faglært erhvervsuddannelse” over for ”lang videregående uddannelse”. Forskellene kan aflæses i tabellerne som forskelle mellem arbejdstagerne inden for LO og inden for AC. Det er iøjnefaldende, at AC mønstrer en højere andel på 44 %, der har gode udviklingsmuligheder, end LO på kun 30 %, og ses over 12-året er det alene ansatte med lang videregående uddannelse, der kan mønstre en stigning i at have gode udviklingsmuligheder. Ligeledes ses der at være en større andel inden for LO, der finder, at det er blevet sværere at påvirke ledelsens dagsorden på 51 %, mens dette kun er tilfældet for 36 % inden for AC. Når der ses på arbejdsbelastningerne, er de som forventet til en vis grad erhvervsbetingede, og inden for AC er andelen, der ikke kan slippe arbejdet efter arbejdets ophør markant højere i forhold til ansatte inden for LO. ”Facit” på arbejds-miljøbelastningerne er imidlertid, at den arbejdsbetingede helbredsbekymring er dobbelt så meget udbredt inden for LO (38 %) sammenlignet med inden for AC (19 %). Forskelle mellem risici og chancer er altså til stede. Når forskellene ikke er større, hænger det sammen med, at ledelsespolitikkerne er udbredt inden for alle erhvervsområder og rettet mod alle jobfunktioner, men dog med en variation efter erhvervsuddannelse og placering i jobhierarkiet.

- 23 % ønsker mere medbestemmelse på virksomhedsledelsens overordnede strategiske dispositioner, mens 58 % ønsker mere medbestemmelse over arbejdet.

4.0 Det moderne arbejdslivs chancer og risici

I APL-forskningsprojektet arbejdes der ud fra den antagelse, at nye principper og måder, som arbejdslivet og arbejdsmarkedet organiseres efter, giver forskellige risici og udsathed, faglighed, viden og selvrealiseringsmuligheder. Vi så i det forrige kapitel, at lønmodtagerne har meget forskellige erfaringer fra arbejdspladsen, når det gælder forholdet til ledelsen og arbejdsmiljøspørgsmål. I dette kapitel skal vi se nærmere på, hvilke chancer og risici, der er forbundet med arbejdslivet, når lønmodtagere sælger deres arbejdskraft på et arbejdsmarked. Vi har en forventning om, at der også her er stor forskel på lønmodtagerne, når det gælder deres vurdering af, hvor udsat de føler sig, og hvilke muligheder de ser ift. at ændre på deres arbejdssituation i fremtiden. Vi trækker i dette kapitel på flere teoriretninger, der fra flere hold søger at forklare, hvorfor nogle lønmodtagergrupper er mere udsat i arbejdslivet end andre, og hvorfor muligheder og risici ikke er lige for alle.

En klassisk forståelse af arbejdslivets chancer og risici findes hos Karl Marx, der sonderer mellem kapitalen og arbejderklassen som to forskellige klasser, der har modgående interesser ud fra deres stilling i produktionen, og hvor arbejderklassens muligheder i arbejdslivet er begrænset af strukturer skabt af den ulige fordeling af kapital og dispositionsmuligheder. Max Weber opererede senere med statusgrupper som alternativ til klassebegrebet. Webers pointe er, at forskellige grupper i samfundet har forskellige muligheder og risici alt efter deres status, der både giver muligheder og begrænsninger. Nyere arbejdsmarkedsteori trækker fortsat på klasse- og statusgruppebegreberne som en måde, hvorpå ulige muligheder og risici kan forklares. Her er nye klasse- og statusgruppebegreber opstået, der ikke (alene) tager afsæt i en klassisk forståelse af kapitalen som strukturel barriere, men også socioøkonomiske skillelinjer som fx køn, etnicitet, uddannelse mv.

I de senere års diskussioner om udviklinger på de europæiske arbejdsmarkeder har den engelske professor Guy Standing talt om en ny klasse "pre-

kariatet", som er et direkte produkt af "globaliseringen" og afregulerings- og privatiseringsbølgen, der startede med Margaret Thatchers og Ronald Reagans afreguleringspolitik (Standing 2011, 2014). Ifølge Standing er de hidtidige reguleringsformer, der har været båret af fagforeninger og nationalstaterne, generelt blevet svækket. Med internationaliseringen er der kommet en udbredt fleksibilisering af arbejdet, som arbejdsgiverne orkestrerer. Det har betydet, at den andel af det globale arbejde, der udføres i ordinære fuldtidsstillinger og varige ansættelsesforhold, beskyttet af de klassiske former for overenskomstmæssig regulering, er blevet reduceret. Fleksibiliseringen giver arbejdsgiverne og kapitalejerne nye muligheder, som ikke tilsvarende gives lønmodtagerne. Hertil kommer, at ansættelsestrygheden er blevet svækket samtidig med, at svaret fra nationalstaterne på arbejdsløshed og udstødelse har været forskellige former for aktivering. Chancer og risici i det moderne arbejdsliv er også en processuel størrelse, hvor politikere også kan være medvirkende til at lave "prekarisation" for bestemte grupper på arbejdsmarkedet. Et tydeligt eksempel herpå er de tyske Hartz-reformer fra 2003 til 2005. Hartz-reformerne har medført et stigende antal "working poor" i Tyskland, og dermed skabt fastlåste mekanismer for bestemte grupper på arbejdsmarkedet – særligt de ufaglærte, der arbejder i brancher med lav overenskomstdækning og kollektive reguleringer.

I dette kapitel ser vi derfor nærmere på, hvad der kendetegner de lønmodtagere, som oplever de største usikkerheder, og hvordan disse erfaringer omsættes til holdninger og ønsker for fremtiden. Erfaringerne farves ikke kun af krisen siden 2008, men også af de politiske reformer, der er gennemført de senere år.

Kapitlet indledes med en analyse af, hvilke værdier lønmodtagerne værdsætter i arbejdslivet. Herefter følger en analyse af, hvilke lønmodtagere som oplever den største usikkerhed på arbejdsmarkedet målt på frygten for arbejdsløshed

og frygten for, at kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked. Herunder ser vi også på lønmodtagernes ønsker for fremtiden: Hvem ønsker at opkvalificere sig, hvem ønsker at have egen virksomhed, og hvem ønsker at blive leder? I forlængelse heraf undersøges, hvordan lønmodtagerne reagerer på usikkerheder og risici. Benytter lønmodtagerne individuelle strategier ved at søge andet arbejde – en såkaldt exit-strategi? Eller ser lønmodtagerne fagforeningen og et kollektivt fællesskab som bolværk mod de risici, som de udsættes for på arbejdsmarkedet? Findes der grupper på arbejdsmarkedet, som føler sig låst fast i deres situation?

4.1 Værdier i arbejdet

Tabel 4.1 viser lønmodtagernes holdning til værdier i arbejdet. Aspekter som "arbejdet er interessant og spændende", "jeg føler, at jeg laver et godt stykke arbejde", "der er tryghed i ansættelsen", "der er et godt kammeratskab på arbejdspladsen", "der er en god balance mellem arbejde og fritid", "at arbejdsmiljøet er i orden" og "at ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte" har "stor" eller "nogen betydning" for de fleste lønmodtagere; omkring 90 % eller mere, hvis de to svar-kategorier lægges sammen. Det kan med andre ord anskues som en grundlæggende værdi, som alle lønmodtagere håber og forventer, at deres arbejde indeholder. Karriereorientering i form af spørgsmålene "at der er gode muligheder for

efteruddannelse" (62 %) og "at jobbet giver mulighed for karriere" (50 %) er mindre væsentlig i lønmodtagernes optik. Dette samme kan siges om placeringen af arbejdet, geografisk og tidsmæssigt, i form af "at der er mulighed for at arbejde hjemme" (34 %), "at arbejdet ligger tæt ved min bopæl" og "at jeg selv kan bestemme arbejdstiden" ikke betragtet som det centrale, hvis der var mulighed for frit at vælge arbejde. Løn, der bliver centralt i forhold til en instrumentel/materiel forståelse af arbejde (75 %) er mindre væsentlig, hvis der er frit valg af arbejde.

Yderligere analyser, der sammenligner med 2002-fordelingerne, viser, at overordnet set bevæger de danske lønmodtagere sig ikke nævneværdigt fra 2002 til 2014 i deres værdimæssige orientering ift. arbejde. Dette taler for, at arbejds-værdier er stabile og grundlæggende for individets selvforståelse og derfor mindre påvirkelige af konjunkturelle forandringer i samfundet. Et eksempel herpå her er, at omkring 84 % af lønmodtagerne i både i 2002 og 2014 angiver, at de tillægger det "stor betydning", at arbejdet er interessant og spændende.

Ser vi på forskelle mellem hovedgrupperne, er der ikke mange markante forskelle, men dog enkelte. Generelt scorer medlemmer af AC lidt højere på værdier, der er af ekspressiv og karriere-orienteret karakter, og lidt lavere på de sociale og instrumentelle aspekter sammenlignet med medlemmerne i FTF og særligt i LO.

Tabel 4.1 Værdier i arbejdet, efter hovedområder (% af stor betydning/nogen betydning)

Hvad ville betyde mest for dig, hvis du frit kunne vælge arbejde?														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	N
LO	78	20	76	5	68	74	75	26	18	20	58	12	84	898
FTF	88	17	81	13	62	69	73	20	19	24	58	14	86	502
AC	91	15	75	20	35	52	50	15	21	22	44	24	69	337
Lederne	87	17	67	17	41	44	49	11	20	15	42	22	73	113
Uden for HO	89	18	78	15	54	51	62	2	18	16	51	29	75	54
Alternative	77	22	75	9	64	67	66	23	23	20	57	19	84	222
Ikke-medlemmer	87	26	72	14	52	58	56	23	19	18	51	24	78	479
I alt	84	20	76	11	58	65	66	22	19	20	54	18	81	2605

1. At arbejdet er interessant og spændende
2. At lønnen er høj
3. At jeg kan føle, at jeg laver et godt stykke arbejde
4. At der er mulighed for at arbejde hjemme
5. At der er tryghed i ansættelsen

6. At der er et godt kammeratskab på arbejdspladsen
7. At arbejdsmiljøet er i orden
8. At arbejdet ligger tæt ved min bopæl
9. At jeg selv kan bestemme arbejdstiden
10. At der er gode muligheder for efteruddannelse

11. At der er en god balance mellem arbejde og fritid
12. At jobbet giver mulighed for karriere
13. At ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte

Tabel 4.2 Fremtiden på arbejdsmarkedet, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvilke tanker gør du dig om din fremtid på arbejdsmarkedet?					
	Jeg er bange for at blive arbejdsløs		Jeg er bange for, at mine kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked		N (antal)
	2002	2014	2002	2014	
LO	22	41	21	36	933
FTF	12	32	18	27	513
AC	16	28	15	21	343
Lederne	16	28	23	22	117
Uden for HO	12	41	19	37	57
Alternative	18	41	18	35	234
Ikke-medlem	19	33	13	28	512
I alt	18	37	18	30	2707

På spørgsmålet om at arbejdet skal være interessant og spændende, svarer 91 % af AC'erne og 88 % af FTF'erne, at det har "stor betydning", hvor andelen blandt LO-medlemmerne er 78 % og 77 % blandt de alternative. På spørgsmålet om tryghed i ansættelsen er AC-medlemmer (35 %) i væsentlig mindre grad fokuseret på dette aspekt sammenlignet med både LO-medlemmer (68 %), de alternative 64 % og FTF-medlemmer (62 %). Spørgsmålet om et godt kammeratskab på arbejdspladsen spiller en større rolle for LO-medlemmer (74 %), FTF-medlemmer (69 %) og alternative (67 %) end AC'erne (52 %). Der ses en mindre fokusering på arbejdsmiljøet blandt AC'erne, og en god balance mellem arbejde og fritid mønstres lidt højere andele blandt LO-medlemmer, FTF-medlemmer og alternative sammenlignet med AC'erne. Endelig er lidt højere andele af LO-medlemmer, FTF-medlemmer og alternative optaget af, at ledelsen viser respekt og forståelse for de ansatte sammenlignet med AC'erne.

Det peger i retning af, at lønmodtagerne inden for LO, FTF og de alternative i lidt højere omfang er fokuseret på de instrumentelle og sociale aspekter af arbejdet, mens AC-medlemmer er mere fokuseret på de ekspressive og individuelle aspekter af arbejdet. På flere af de centrale instrumentelle og socialt orienterede værdier så som "tryghed i ansættelsen", "godt kammeratskab på arbejdspladsen", "god balance mellem arbejde og fritid" og "ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte" minder medlemmer af de alterna-

tive fagforeninger meget om medlemmerne af fagforeninger under LO. Det taler for, at de deler samme strukturelle indplacering på arbejdsmarkedsmarkedet.

4.2 Bekymringer og ønsker for fremtiden

I dette afsnit ser vi på lønmodtagernes bekymringer og ønsker for fremtiden. Vi begynder med det første. Tabel 4.2 viser lønmodtagernes svar på følgende to udsagn: 1) Jeg er bange for at blive arbejdsløs og 2) Jeg er bange for at mine kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked. Svarene er fordelt på hovedorganisationsniveau og viser tal fra 2002 og 2014.

Som det fremgår af tabellen, er 37 % af lønmodtagerne i Danmark i dag bange for at blive arbejdsløse, og 30 % er bange for, at deres kvalifikationer ikke vil slå til på fremtidens arbejdsmarked. Andelen af lønmodtagere, der har disse bekymringer for fremtidens arbejdsmarked, er størst blandt lønmodtagere fra LO-forbundene (41 %), og medlemmer af alternative fagforeninger (41 %). AC'erne har de mindste andel, som dog er på 28 %.

Bekymringerne for fremtiden hænger formentlig sammen med, at svarene er indhentet i en lavkonjunktur, og sammenlignet med undersøgelsen i 2002 er andelen, der er bange for at blive arbejdsløse steget fra 18 % i 2002 til 37 % i 2014. De største bevægelser finder vi blandt LO, FTF og de alternative, hvor stigningen har været på 20 procentpoint eller mere. Perspektiverende kan det

nævnes, at i 1992 var andelen inden for LO, der var bange for at blive arbejdsløse hele 62 % (Bild m.fl. 1993a), hvilket må ses i lyset af den dengang markant højere arbejdsløshed på over 350.000 ledige. Den fulde effekt af de seneste stramninger, særligt på dagpengeområdet, har formentlig heller ikke vist sig endnu, hvilket kan øge andelen af usikre lønmodtagere.

Tabel 4.3 viser lønmodtagernes tanker om fremtiden fordelt på deres jobfunktion. Procentsatserne i tabellen viser den andel, som har svaret helt enig/delvis enig på de pågældende spørgsmål. Vi finder interessante forskelle i lønmodtagernes tanker om fremtiden, når vi ser på tværs af jobfunktionerne. Ser vi først på lønmodtagernes frygt for arbejdsløshed (1), er det helt tydeligt, at frygten er størst blandt de ufaglærte lønmodtagere. Omkring halvdelen af de ufaglærte i både den offentlige og private sektor tilkendegiver, at de er bange for at blive arbejdsløse i fremtiden. Omvendt er det kun gældende for 17 % af de ledende funktionærer i den private sektor, og 20 % af de ledende funktionærer i den offentlige sektor. Tallene viser tydeligt, at lønmodtagernes frygt for arbejdsløshed hænger uløseligt sammen med uddannelsesniveau og jobfunktion og lidt overraskende, at der ikke er store forskelle mellem den private og offentlige sektor. Man kunne ellers godt forvente, at offentligt ansatte følte en lidt større grad af jobsikkerhed, da personaleomsætningen her traditionelt set er lavere. Den jobtryghed er der ikke længere. Tallene må tolkes som en erfaringsbaseret viden. Ufaglærte lønmodtagere er mere konjunkturfølsomme og kan lettere erstattes af anden arbejdskraft. Dvs. at disse lønmodtagere i høj grad mærker konsekvenserne af arbejdsgivernes øgede grad af fleksibilisering, udsving i de økonomiske konjunkturer og politiske reformer, der svækker de sociale sikringer (Crouch 2011). Omvendt er lønmodtagere, som har en længere uddannelse eller som udfører specialiserede jobfunktioner, generelt sværere at erstatte med anden arbejdskraft og er dermed mindre udsatte over for konkurrencen for udenlandsk arbejdskraft, udflytning af produktion og konjunkturelle ændringer mv.

Det er det samme billede, der tegner sig, når vi ser på lønmodtagernes tanker om deres kvalifikationer på fremtidens arbejdsmarked (2). De

ufaglærte er igen de lønmodtagere, der udtrykker den største bekymring i forhold til, om deres kvalifikationer slår til. Igen er det værd at bemærke, at der ikke er nævneværdig forskel på den private sektor (43 %) og den offentlige sektor (44 %). Ledende funktionærer er de lønmodtagere, hvor færrest er bange for, at deres kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked (15 %).

Ser vi på, hvorvidt lønmodtagerne ønsker at videreudvikle dem selv inden deres fagområder (3), så gælder det for 71 % af alle lønmodtagere. Det viser, at opkvalificering af egne kompetencer, er et vigtigt ønske for lønmodtagerne i fremtiden. De ufaglærte lønmodtagere ligger her lavest, dog er halvdelen enige. Når ufaglærte har den laveste andel, hænger det sammen med, at ufaglærte ikke på samme måde som uddannede, har et klart defineret fagområde, som i højere grad er tilfældet for de fleste faglærte og funktionærer. Endvidere viser mangeårig forskning, at ufaglærte har de mest negative skoleerfaringer, og at de har de største subjektive barrierer for at deltage i efter-/videreuddannelse. Ser vi på ønsket om at skifte fag/erhverv (4), finder vi variationer på tværs af jobfunktioner om end ikke så store, som tilfældet er ved de foregående spørgsmål. Ufaglærte lønmodtagere ansat på det private arbejdsmarked er dem, hvor flest godt kunne tænke sig at skifte job i fremtiden (33 %) efterfulgt af ufaglærte i den offentlige (27 %). Igen skal svarene fortolkes i lyset af, at ufaglærte ikke har et selvstændigt fag, og dermed har lettere ved at skifte fag/erhverv.

Når det gælder lønmodtagere, der godt kunne tænke sig at få egen virksomhed (5) eller blive leder (6), ser vi en klar generationsforskel. De unge lærlinge og elever adskiller sig her fra de øvrige lønmodtagere, når det gælder andelen, der i fremtiden gerne vil have egen virksomhed (43 %) og har ambitioner om at blive leder (49 %). Yderligere analyse viser, at de højere andele gælder for hele gruppen af unge 20-31 årige. Denne forskel er interessant, da den tydeligt viser, at unge lønmodtagere har andre forestillinger og tanker om arbejdslivet i fremtiden end deres ældre kolleger. Vi kan opstille to mere eller mindre supplerende forklaringer herpå: For det første kan det være en trend i tiden, hvor det at være iværksætter med egen virksomhed opfattes som særlig prestige fyldt og bestræbelsesværdigt. For det andet kan

Tabel 4.3 Lønmodtagernes tanker om fremtiden, efter jobfunktion (% af helt/delvis enig)

Hvilke tanker gør du dig om din fremtid på arbejdsmarkedet?								
	Jeg er bange for at blive arbejdsløs	Jeg er bange for, at mine kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked	Jeg vil gerne videreudvikle mig inden for mit fagområde	Jeg kunne godt tænke mig at skifte fag/erhverv	Jeg kunne godt tænke mig at få min egen virksomhed	Jeg kunne godt tænke mig at blive leder *	Jeg vil gerne trappe arbejdstiden ned, mens jeg er på arbejdsmarkedet	N (antal)
Ufaglært offentlig	51	44	52	27	14	18	33	131
Ufaglært privat	49	43	52	33	21	22	33	283
Faglært offentlig	38	30	71	21	11	14	42	261
Faglært privat	35	26	69	27	21	24	38	316
Funktionær offentlig	32	25	80	20	12	19	48	559
Funktionær privat	35	30	73	19	18	28	45	546
Funktionær ledende offentlig	17	15	81	9	15	.*	50	104
Funktionær ledende privat	20	22	76	20	25	.*	47	232
Lærling/elev	33	31	88	26	43	49	28	43
Andet	29	19	84	21	26	39	39	61
I alt	35	29	71	22	18	23	42	2536

Anm.: * Lederne har ikke besvaret dette spørgsmål.

det hænge sammen med, at mange unge lønmodtagere ikke har stor erfaring fra arbejdsmarkedet og dermed har en urealistisk opfattelse af, hvilke muligheder, der er for, og hvad det vil sige at være leder og/eller selvstændig.

Det sidste spørgsmål handler om muligheden for at gå ned i tid (7). Her finder vi den laveste andel blandt de ufaglærte, mens ledende funktionærer er mest enige i udsagnet. En del af forklaringen synes at være, at funktionærer (modsat timelønnede) ofte ikke har en øvre timegrænse, og dermed typisk har en længere arbejdsuge. Yderligere analyse viser, at funktionærer i den private sektor og ledende funktionærer har en betydelig større andel, der arbejder over den normale ugentlige arbejdsuge på 37 timer, og at ønske om at trappe arbejdstiden ned kan ses på baggrund af de generelt længere arbejdsuger.

Alt i alt kan vi ud fra tabel 4.3 konkludere, at det særligt er de ufaglærte, som i høj grad frygter arbejdsløshed og manglende kvalifikationer. Som dokumenteret i tabel 4.2 så er utrygheden steget siden sidste APL måling i 2002. Den økonomiske krise og de politiske reformer berører mange sikringer i forhold til arbejdsmarkedet. Det gælder bla. beskæftigelsespolitikken og dagpengeændringerne, som netop har ramt de konjunkturfølsomme ufaglærte arbejdere, der ofte har ledig-

hedsperioder, som generelt frygter for at blive arbejdsløse eller frygter, at kvalifikationerne ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked. Kombineret med en øget grad af fleksibilisering af arbejdet forstærkes usikkerheden blandt de lønmodtagere (særligt ufaglærte), som let kan erstattes af anden arbejdskraft, og som derfor er afhængige af kollektive sikringer. Vi kan også ud fra tabel 4.3 konkludere, at det i høj grad er de unge, som har ønsker om egen virksomhed og lederstillinger i fremtiden. Det viser, at den unge generation har anderledes tanker om arbejdsmarkedet end deres ældre kolleger. Disse forskelle behandles mere indgående i kapitel 9.

I det næste afsnit ser vi på, hvordan lønmodtagere reagerer på de muligheder og risici, der er forbundet med at sælge sin arbejdskraft på et arbejdsmarked.

4.3 Arbejdslivets chancer og risici og lønmodtagernes handlestrategier

I dette afsnit ser vi nærmere på, om der er en sammenhæng mellem lønmodtagernes oplevede arbejdsituation og deres handlestrategier i forhold til at ændre på denne. Som nævnt indledningsvist i dette kapitel, giver nye principper og måder, som arbejdslivet og arbejdsmarkedet organiseres efter, forskellige risici og udsathed, faglighed,

Tabel 4.4 Lønmodtagernes handlestrategier fordelt på jobfunktion, andel der svarer 'Ja' (%)

Bør der være mere medbestemmelse på arbejdspladsen?				
	Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?	Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?	Har du selv taget kontakt til fagforeningen inden for det sidste år?	N (antal)
Ufaglært offentlig	23	20	45	144
Ufaglært privat	18	30	41	294
Faglært offentlig	11	18	41	273
Faglært privat	19	22	43	322
Funktionær offentlig	13	23	43	570
Funktionær privat	16	23	32	553
Funktionær ledende offentlig	9	11	37	104
Funktionær ledende privat	19	20	33	236
Lærling/elev	30	30	66	44
Andet	20	34	54	63
I alt	16	23	40	2603

viden og selvrealiseringsmuligheder for lønmodtagerne. Nogle lønmodtagere vil opleve ændringer af arbejdsmarkedet som nye muligheder og chancer, mens andre vil opleve dem som risici, der skaber utryghed og utilfredshed i arbejdslivet. Når lønmodtagerne fx ønsker at skifte job, så kan det for nogle handle om, at de er utrygge eller utilfredse i deres nuværende ansættelse, mens et potentielt jobskifte for andre handler om muligheden for at udvikle eller "realisere sig selv" i arbejdslivet.

Tabel 4.4 ovenfor viser andelen af lønmodtagere, der har svaret 'Ja' på tre spørgsmål, der alle handler om lønmodtagernes handlestrategier i arbejdslivet fordelt på jobfunktion. Det første spørgsmål viser, om lønmodtagerne inden for det sidste år på eget initiativ har skiftet job til en anden arbejdsplads. Det andet spørgsmål viser, om lønmodtagerne har søgt et andet arbejde inden for et år, men uden at få det. Det tredje og sidste spørgsmål viser, om lønmodtagerne har kontaktet deres fagforening inden for det sidste år.

De to første handlestrategier kan, hvis lønmodtagerne føler sig utrygge eller utilfredse, ses som såkaldte 'exit'-strategier. Her vælger lønmodtagerne at søge andet arbejde i håb om at ændre arbejdssituationen til det bedre. Man stemmer med fødderne. Omvendt hvis lønmodtagerne ikke føler sig utrygge eller utilfredse, er det nærliggende

at antage, at et jobskifte eller ønske om jobskifte handler om ændrede livsforhold eller selvrealisering, som ikke nødvendigvis bunder i usikkerhed eller utilfredshed med den nuværende arbejdsplads og arbejdssituation. Det sidste spørgsmål – kontakt til fagforeningen – handler om, hvorvidt lønmodtagerne, hvis de er medlem, bruger deres fagforening i forhold til spørgsmål i arbejdslivet. Igen er det på sin plads at understrege, at der på samme måde som ved jobskifte, kan være flere forskellige årsager til, at lønmodtagere har kontaktet deres fagforening inden for det seneste år. Det kan være i forbindelse med individuel rådgivning, der er forbundet med usikkerhed i forbindelse med ansættelsen eller tvister med ledelsen, eller det kan være i forbindelse med fælles medarbejdermøder om løn og arbejdsforhold. Her kan der være tale om en såkaldt "voice"-strategi, hvor lønmodtagerne igennem deres faglige organisationer og kollektiv repræsentation forsøger at forbedre deres situation i deres nuværende stilling. Modsat exit-strategien forsøger lønmodtagerne at ændre på deres situation via deres faglige organisation. Omvendt kan kontakten til fagforeningen også hænge sammen med, at lønmodtagerne ønsker rådgivning og vejledning om lønforhold og karrieremuligheder, der ikke er forbundet til utryghed eller utilfredshed, men nærmere som led i individuel selvrealisering og karriereudvikling.

Ser vi først på andelen af lønmodtagere, der inden for det seneste år har skiftet job, så gælder det for i alt 16 % af alle lønmodtagere. Vi finder den største andel blandt lærlinge og elever, hvilket hænger sammen med, at denne lønmodtagergruppe ofte har en høj grad af jobmobilitet. I forbindelse med lærlinge- og elevtiden, vil disse lønmodtagere ofte være i berøring med flere arbejdspladser, hvilket slår igennem i andelen, der svarer "ja" til spørgsmålet. Efter lærlinge/elever finder vi de ufaglærte, hvor 23 % på eget initiativ har skiftet job til en anden arbejdsplads. Det vidner om, at ufaglærte har en lidt højere jobmobilitet, både når det gælder ansatte i den offentlige og i den private sektor sammenlignet med de øvrige lønmodtagergrupper. Forskellene mellem grupperne er dog ikke så store, som man kunne forvente.

Den laveste mobilitet findes blandt de offentlige ledere, hvor 9 % inden for det seneste år har skiftet arbejdsplads. Ser vi på spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtagerne inden for det sidste år har søgt andet job, men uden at få det, så finder vi her en større forskel mellem sektorerne. I alt 23 % af lønmodtagerne har søgt et arbejde inden for det sidste år, men uden at få det. Igen finder vi den største andel blandt lærlinge/elever (30 %), men også de ufaglærte i den private sektor har samme andel. Tilsvarende gælder det 20 % af de ufaglærte i den offentlige sektor. Vi finder igen, at det er de ledende funktionærer i den offentlige sektor, som har den laveste andel på 11 %. Det sidste spørgsmål handler om, hvorvidt lønmodtagerne har haft kontakt til deres fagforening inden for det sidste år. Vi finder her samlet set en ganske stor andel på 40 %, der svarer ja. Variationen mellem lønmodtagergrupperne er på det sidste spørgsmål ikke så stor, som ved de to foregående.

Det er klart, at svarfordelingerne i tabel 4.4 ikke giver nogen forklaring på, hvorfor lønmodtagere enten har skiftet job, har forsøgt at skifte job eller kontakttet deres fagforening inden for det seneste år. Det kan, som beskrevet ovenfor, både skyldes utryghed eller utilfredshed i det nuværende job og/eller som et led i selv- og karriereudvikling.

I tabel 4.5 er det undersøgt, om der netop findes en sammenhæng (korrelation) mellem lønmodtagernes handlestrategier og lønmodtagernes

bekymringer og ønsker for fremtiden, som beskrevet ovenfor.

Tabellen viser såkaldte gamma-koefficienter, som er et statistisk mål, der måler styrken på sammenhæng og retning mellem to variable. Tabellens talværdier er udtryk for, hvor stærk sammenhængen er. Talværdierne kan svinge fra -1 (stærk negativ sammenhæng) til +1 (stærk positiv sammenhæng). Ifølge den statistiske metode er styrken i sammenhængen således, at når talværdien er mindre end 0,150, er der tale om en svag sammenhæng; er talværdien mellem 0,150 - 0,300, er der tale om en moderat sammenhæng, og når talværdien er over 0,300, er der tale om en stærk sammenhæng. Det er vigtigt at slå fast, at vi ikke med sikkerhed kan sige noget om, hvorvidt der en årsagssammenhæng mellem lønmodtagernes handlestrategier og lønmodtagernes bekymringer og ønsker for fremtiden. Altså om det præcis er den ene variable, der påvirker den anden. For selvom vi kan fastslå en sammenhæng, så kan denne godt være påvirket af andre forhold (mellemkommende variable). Men vi har en klar logisk (teoretisk) formodning om, at lønmodtagerne alt efter deres indplacering på arbejdsmarkedet har forskellige ønsker for fremtiden og ikke mindst oplever muligheder og risici forskelligt (jf. diskussionen indledningsvist i kapitlet). Der er altid en fare for, at vi oplever en såkaldt spuriøs sammenhæng dvs., at der ikke er nogen logisk sammenhæng mellem de to variable, men at sammenfaldet enten skyldes, at begge variable påvirkes af en mellemkommende variabel, eller at sammenfaldet bare er tilfældigt. Men når vi nu har en logisk (teoretisk) forklaring på, at lønmodtagere oplever forskellige muligheder og risici på arbejdsmarkedet, kan vi med en vis sikkerhed konkludere, at de fundne sammenhænge ikke er spuriøse.

I tabel 4.5 ses lønmodtagernes handlestrategier og lønmodtagernes bekymringer og ønsker for fremtiden fordelt på jobfunktion. De værdier, der er understreget i tabellen, indikerer, at der her enten er en stærk statistisk sammenhæng og/eller en teoretisk interessant sammenhæng.

Ser vi først på frygten for arbejdsløshed (1) og lønmodtagernes handlestrategier, så finder vi kun en moderat sammenhæng blandt de ufaglærte, der inden for det seneste år har søgt et andet job, men uden at få det (B) (gammaværdi 0,268). Det

samme gør sig gældende for spørgsmålet om ”Jeg er bange for, at mine kvalifikationer ikke slår til” (2), hvor der igen findes en (lidt stærkere) sammenhæng blandt de ufaglærte, som inden for det seneste år har søgt et andet arbejde uden at få det (B). Vi ser altså en sammenhæng mellem ufaglærte lønmodtagere, som frygter for arbejdsløshed og manglende kvalifikationer, og som forgæves har forsøgt at skifte job inden for det

seneste år. Det vidner om, at disse lønmodtagere har svært ved at ændre på deres jobsituation, der opleves som utryk og usikker. Hvis de ufaglærte havde mere held med at finde arbejde til trods for den usikre situation, havde vi set en stærkere sammenhæng med spørgsmålet ”Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?” (A). Analysen viser, at det særligt er de ufaglærte, som er fastlåst i stillinger

Tabel 4.5 Fagforeningsmedlemmers handlestrategier og bekymringer og ønsker, fordelt på jobfunktioner (gamma-koefficienter)

	Jeg er bange for at blive arbejdsløs	Jeg er bange for, at mine kvalifikationer ikke slår til	Jeg vil gerne videreudvikle mig inden for mit fagområde	Jeg kunne godt tænke mig at skifte erhverv	Jeg kunne godt tænke mig at få min egen virksomhed	Jeg kunne godt tænke mig at blive leder
Ufaglærte						
Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?	*	0,154	0,239	0,321	0,417	0,445
Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?	0,268	0,327	0,296	0,504	0,418	0,353
Har du selv taget kontakt til fagforeningen inden for det sidste år? (Ved fremmøde, brev, telefon, internet og lignende)	0,131	0,118	0,140	0,245	0,270	0,355
Faglærte						
Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?	*	*	0,294	0,314	0,362	0,225
Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?	0,201	0,244	0,204	0,559	0,221	*
Har du selv taget kontakt til fagforeningen inden for det sidste år? (Ved fremmøde, brev, telefon, internet og lignende)	108	*	*	*	0,155	*
Funktionærer						
Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?	*	*	0,151	*	0,186	0,229
Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?	0,186	0,175	0,306	0,418	0,228	0,280
Har du selv taget kontakt til fagforeningen inden for det sidste år? (Ved fremmøde, brev, telefon, internet og lignende)	*	*	0,220	0,159	0,108	*
Ledende funk.						
Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?	*	*	0,294	0,340	0,215	0,740
Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?	*	*	0,338	0,528	0,288	0,553
Har du selv taget kontakt til fagforeningen inden for det sidste år? (Ved fremmøde, brev, telefon, internet og lignende)	*	*	0,297	*	0,244	*

Anm.: (p<0,05) *Ingen signifikant sammenhæng (p>0,05).

Anm.: N=2296. Det statistiske mål er gamma-koefficienten, der måler styrken på sammenhængen mellem to spørgsmål.

med utryghed og usikkerhed uden at kunne bruge jobskifte som en exit-strategi for at ændre på deres arbejdssituation. I den forbindelse er det også værd at bemærke, at vi ikke finder en sammenhæng mellem den oplevede utryghed og usikkerhed målt på frygten for arbejdsløshed og manglende kvalifikationer og lønmodtagernes kontakt med deres fagforening (C). Det viser, at de lønmodtagere, der oplever de største usikkerheder og utrygheder, ikke i højere grad søger støtte hos deres faglige organisationer.

Ser vi på sammenhængen mellem "Jeg vil gerne videreudvikle mig inden for mit fagområde" (3) og handlestrategier, finder vi her den stærkeste sammenhæng blandt de ledende funktionærer, der inden for det seneste år har søgt et andet arbejde, men uden at få det (B). Det er også i tråd med, hvad vi forventede, da de ledende funktionærer ikke på samme måde er konjunkturfølsomme som ufaglærte lønmodtagere, hvor jobskifte kan være et middel til at opnå en større grad af tryghed og sikkerhed i arbejdslivet. Dog er det værd at nævne, at der ligeledes kan spores en moderat sammenhæng mellem videreudviklingen (3) og ufaglærte lønmodtagere, der inden for det seneste år har søgt en stilling uden at få den (B).

Vi finder den stærkeste sammenhæng på tværs af jobfunktionerne, når vi ser på spørgsmålet "Jeg kunne godt tænke mig at skifte erhverv" (4) og spørgsmålet "Har du indenfor det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det" (B). Spørgsmålet er, om der ligger forskellige motiver bag, når fx henholdsvis "ufaglærte" og "ledende funktionærer" gerne vil skifte erhverv? For ufaglærte har det en hel del med tryghed og usikkerhed at gøre, mens det for de ledende funktionærer nok i højere grad handler om nye karrieremuligheder. På spørgsmålet om "Jeg kunne godt tænke mig at få min egen virksomhed" (5), finder vi den stærkeste sammenhæng blandt de ufaglærte både i forhold til dem, der enten har skiftet job (A) eller har forsøgt at skifte job (B) inden for det seneste år. Det kan tolkes som, at ønsket om at få sin egen virksomhed kan være en måde at undslippe en fastlåst jobsituation, som opleves som utryg og usikker. Denne tese styrkes ved, at vi ikke finder tilsvarende stærke sammenhænge blandt lønmodtagerne i de øvrige jobfunktioner.

Ser vi på det sidste svar "Jeg kunne godt tænke mig at blive leder" (6), ser vi ikke overraskende den stærkeste sammenhæng blandt de ledende funktionærer. Ambitionen om at blive leder og job skift (A)/søgte job (B) har en meget stærk sammenhæng for de ledende funktionærer. Det kan tolkes sådan, at den helt afgørende årsag til, at de ledende funktionærer skifter job, er, at de gerne vil have mere ledelsesansvar.

Alt i alt kan vi med tabel 4.5 konkludere, at vi finder forskellige sammenhænge mellem lønmodtagernes opfattelser af muligheder og risici, når vi ser på tværs af jobfunktioner. Vi ser en sammenhæng mellem frygten for arbejdsløshed/frygten for manglende kvalifikationer og ufaglærte lønmodtagere, der inden for det seneste år har søgt andet arbejde, men uden at få det. Det vidner om, at det særligt er ufaglærte lønmodtagere, som befinder sig i en usikker og utryg jobsituation uden at have mulighed for at finde andet arbejde. Vi ser samtidig, at der er en sammenhæng mellem ufaglærte lønmodtagere, der har søgt andet job uden at få det, og som ønsker egen virksomhed. Det kan tolkes som, at starte som selvstændig kan være en strategi for at komme ud af en fastlåst situation, der opfattes utryg og usikker. Omvendt ser vi helt andre sammenhænge blandt ledende funktionærer og deres handlestrategier. Her er jobskifte og søgte stillinger kædet sammen med karriereavancering og ikke utryghed eller usikkerhed. Vi kan derfor konkludere, at der er en vis sammenhæng mellem lønmodtagernes jobfunktion og de muligheder og risici, som de oplever i arbejdslivet. Men vi mangler fortsat at få undersøgt nærmere, hvad det er, der gør nogle lønmodtagere utrygge på arbejdsmarkedet. Det er temaet for kapitlets sidste afsnit.

4.4 Udviklingen på arbejdspladsen og lønmodtagernes handlestrategier

Vi har hidtil i dette kapitel kunnet konkludere, at der er forskel på lønmodtagernes ønsker og bekymringer i forhold til deres arbejdsliv, og at lønmodtagernes handlestrategier varierer på tværs af jobfunktionerne.

Tabel 4.6 viser lønmodtagernes handlestrategier (A, B og C), som i tabel 4.3, men denne gang krydset med lønmodtagernes opfattelse af udviklingen på deres arbejdsplads inden for de seneste år.

Tabel 4.6 Lønmodtagernes handlestrategier og udviklingen på arbejdspladsen (gamma-koefficienter)

Hvilken udvikling er der sket på din arbejdsplads de seneste år?					
	Nyansatte arbejder gratis i den første tid	Ordinære stillinger erstattes af personer med løntilskud	Der er kommet flere vikaransættelser	Der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft til en lavere løn	Flere og flere opgaver løses af frivillige
Ufaglærte					
Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?	0,239	0,183	0,216	0,380	0,229
Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?	0,319	0,229	0,258	0,367	0,265
Har du selv taget kontakt til fagforeningen inden for det sidste år? (Ved fremmøde, brev, telefon, internet og lignende)	0,189	0,147	0,142	0,180	0,222

Anm.: N=2122. Det statistiske mål er gamma-koefficienten, der måler styrken på sammenhængen mellem to spørgsmål.

Det er interessant, at vi finder de stærkeste sammenhænge på spørgsmålet "Der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft til en lavere løn" (4) og lønmodtagernes handlestrategier i form af at søge andet arbejde. Analysen viser altså, at truslen fra social dumping tendentielt udmønter sig i, at nogle lønmodtagere (og særligt ufaglærte) søger andet arbejde (A, B). En konsekvens af social dumping kan derfor være, at social dumpning fortrænger arbejdskraft fra bestemte brancher og derved øger utrygheden for nogle lønmodtagere. Arbejdsgivernes øgede grad af fleksibilitet frister til at anvende billigere udenlandsk arbejdskraft. Vi finder ligeledes en sammenhæng mellem lønmodtagere, der inden for det seneste år har søgt en stilling uden at få den, og en oplevelse af at nyansatte arbejder gratis i den første tid.

Vi kan med tabel 4.6 konkludere, at en del af den utryghed og usikkerhed, som mange lønmodtagere oplever, og som medfører, at de ønsker at skifte job, har en sammenhæng med udviklingen på arbejdspladserne de senere år. Det gælder særligt brugen af udenlandsk arbejdskraft.

4.5 Sammenfatning

I dette kapitel har vi set nærmere på fordelingen af arbejdslivets chancer og risici. Vi havde indledningsvis en forventning om, at vi ville finde variationer på tværs af jobfunktioner, når vi så på lønmodtagernes ønsker og bekymringer for fremtiden. Blandt de væsentligste sammenhænge er værd at nævne:

- Frygt for arbejdsløshed og manglende kvalifikationer er steget siden 2002. Det er særligt LO-medlemmerne og medlemmer af de alternative, der frygter arbejdsløshed, og at deres kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked. Omvendt finder vi, at ledende funktionærer har andre bevæggrunde for at søge andet arbejde, som er forbundet med selvrealisering og karriereudvikling frem for usikkerheder og utrygheder.
- Der er nogenlunde konstans i lønmodtagernes ønsker til værdier i arbejdslivet. Det handler først og fremmest om, at arbejdet er interessant og udviklende, og at lønmodtagerne føler, at de gør et godt stykke arbejde.
- Ufaglærte har i højere grad end de andre faggrupper enten fået eller søgt andet arbejde inden for det seneste år. I forhold til lønmodtagernes handlestrategier på arbejdsmarkedet sondrede vi mellem "exit"-strategier, hvor lønmodtagere forsøger at ændre på deres arbejdssituation ved at søge andet arbejde, og "voice"-strategier, hvor lønmodtagerne benytter deres faglige organisationer til at ændre på tingene. Vi fandt her en sammenhæng mellem ufaglærtes frygt for arbejdsløshed og manglende kvalifikationer og deres handlestrategier, som i høj grad var forbundet til at søge andet arbejde (exit).
- Vi fandt også en sammenhæng mellem ufaglærte lønmodtagere, som inden for det seneste år har søgt andet arbejde uden at få det, og som gerne vil have deres egen virksomhed. Det tolkede vi som, at disse lønmodtagere så muligheden for egen virksomhed som en strategi for at undslippe den fastlåste og utrygge situation, som de befinder sig i. Omvendt fandt vi, at de ledende funktionærer i høj grad havde en sammenhæng mellem jobskifte og en ambition om at få mere ledelsesansvar. Her handlede jobskifte ikke om at forbedre arbejds-

situationen, men om selvrealiseringsmuligheder.

- Lønmodtagere, som de senere år har oplevet, at der på deres arbejdsplads beskæftiges udenlandsk arbejdskraft til en lavere løn, er mere tilbøjelige til at opleve fastlåste mekanismer på deres arbejdsplads, der gør, at de søger andet arbejde, men uden at få det.



5.0 Den kollektive organisering

I dette kapitel er fokus på kollektivitet forstået som det fællesskab og sammenhold, der skabes for at varetage interesser som lønmodtagere i forhold til en arbejdsgiverside og staten. Spørgsmålet er, i hvilken grad der fortsat kan tales om kollektive organiseringer, normer og fælles forståelser? Det er vigtigt for at vurdere, hvilke fællesskaber lønmodtagerne indgår i, og om der sker en forskydning af handlemuligheder og magtbalancer på arbejdspladserne. Det er dermed den organisatoriske magtressource, der søges eftersporet. Det lokale arbejdspladsniveau er endvidere relevant for dets betydning for fagforeningernes styrke og legitimitet på det centrale forhandlingsniveau. Det vil sige, at den aktivitet og organisatoriske styrke, der kan opvises på det lokale niveau, vil have betydning for magtbalancen også i de centrale forhandlingssystemer.

Det danske arbejdsmarked har i kraft af aftaleregulering og organisationsindflydelse institutionelle fællestræk. Kollektive træk på arbejdspladserne er regelgjorte i form af overenskomstdækkede aftaler om løn og ansættelsesvilkår. Overenskomsterne har mindsket konkurrencen mellem arbejdstagerne, de har hævet niveauet for de beskæftigede og reduceret arbejdsgivernes pres på ansættelsesvilkårene. Overenskomstdækningen har over en længere periode fra 1970'erne og fremefter omfattet over halvdelen af arbejdspladserne i den private sektor (og noget nær 100 % i den offentlige sektor), og der har været en afsmittende effekt til virksomheder uden medlemskab af en arbejdsgiverorganisation og arbejdsgivere med kun et erhvervsmedlemskab (Scheuer & Madsen 2002; Scheuer 2011). De ikke-organiserede arbejdsgivere har ofte tegnet tiltrædelsesoverenskomster eller har lagt sig på niveau med overenskomsterne for at tiltrække arbejdskraften, eller de har gjort det tilskyndet af de organiserede fagforeningsmedlemmer i virksomhederne og fagforeningernes aktivitet.

Overenskomsterne giver derved støtte og legitimitet til den faglige aktivitet, som finder

sted på arbejdspladsniveauet. Hertil kommer det arbejdspladscentrede samarbejdssystem. Men det forholder sig også omvendt. Hvor stærkt fagforeningerne står i institutionssystemet, må ses i sammenhæng med de organisatoriske magtressourcer på arbejdspladsniveauet. Forholdet mellem arbejdspladsniveauet og institutionsniveauet må opfattes som forbundne kar. Sker der en svækkelse af de organisatoriske magtressourcer på arbejdspladsniveauet, vil det påvirke de institutionelle magtressourcer i samme retning (om end ikke ligefrem proportionalt) og dermed styrkeforholdene og magtbalancerne i institutionssystemet. Derfor er den kollektive enighed og optræden på arbejdsniveauet vigtigt for, hvordan og hvor godt de ansatte er i stand til at varetage deres interesser på arbejdspladsniveauet, ligesom de er vigtige for at forstå magtbalancen på institutionsniveauet i forhold til arbejdsgiversiden.

Den organisatoriske magtressource analyseres ved fire forhold:

- 1) *Institutionel kollektiv styrke* med grundlag i aftalesystemet, dvs. udbredelse af kollektive overenskomster, tillidsrepræsentanter og faglige klubber. Det er den formelle organisatoriske magtressource med grundlag i institutionssystemet.
- 2) *Kollektiv deltagelse*, dvs. deltagelse i faglige møder i fagforeningen, på arbejdspladsen, i faglige netværk og arbejdsnedlæggelser. Det er den organisatoriske magtressource, der stammer fra evnen til at inddrage flest mulige i en fælles forståelse af vilkårene og problemerne på arbejdspladsen og som grundlag for politiskabelse og samordning af interesserne.
- 3) *Kollektive normer*, dvs. normer som eksisterer uofficielt blandt flertallet på arbejdspladsen som gældende for, hvad der er god kollegaadfærd i kollektivets interesser. Sådanne normer har været vidt udbredt på tværs af arbejdsplad-

serne, hvor de er blevet søgt sat igennem som flertalskultur for at bevare og styrke den fælles optræden. Der ses i gennemgangen på to normer, normen om at følge flertallets beslutninger og normen om fagforeningsmedlemskab.

- 4) *Arbejdspladscentreret kollektiv styrke* forstået som et fagpolitisk sammenhold på arbejdspladsen over for ledelsen. Det er den magtresource, der kan opretholde en magtbalance på arbejdspladsen og i praksis modificere ledelsesretten.

5.1 Formel kollektiv styrke

Ifølge besvarelsene opført i tabel 5.1 nedenfor er den samlede overenskomstdækning på 64 % (A+C). 18 % arbejder på en privat aftale, 9 % er uden aftale og 9 % ved ikke, hvilken aftale de arbejder på. Der er tale om en oplevet overenskomstdækning, som ikke nødvendigvis svarer til den faktuelle. En ekstra analyse af "ingen aftale"-besvarelsene og "ved-ikke"-besvarelsene viser, at de indeholder svar fra offentligt ansatte. Det svarer til resultatet af et tidligere gennemført metodestudium, der godtgør, at en del lønmodtagere ikke er klar over, at de arbejder på en overenskomst, og i stedet svarer, at de arbejder på en privat aftale, ingen aftale eller ikke ved, hvilken aftale de arbejder på (Scheuer & Madsen 2002). I APL II undersøgelsen i 2002 blev der konstateret

Tabel 5.1 Overenskomstdækning, efter hovedområder (%)

Er dit løn og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination?							
	A. Kollektiv overenskomst	B. Privat aftale	C. Kombination kollektiv/privat	D. Ingen Aftale	Ved Ikke	A+C Overenskomst- dækning	N (antal)
LO	55	13	16	6	10	71	948
FTF	70	5	18	4	3	88	512
AC	48	20	16	12	3	64	342
Lederne	14	50	15	19	3	29	116
Uden for HO	29	45	17	5	3	46	58
Alternative	36	25	14	17	9	50	231
Ikke-medlemmer	33	25	10	15	17	43	508
I alt	49	18	15	9	9	64	2715

Tabel 5.2 TR-dækning og faglig klub dækning, efter hovedområder (%)

Er der en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads? Er der en faglig klub på din arbejdsplads?							
	Tillidsrepræsentant Ja	Tillidsrepræsentant Nej	Tillidsrepræsentant Ved ikke	Faglig klub Ja	Faglig klub Nej	Faglig klub Ved ikke	N (antal)
LO	74	21	5	35	53	12	948
FTF	85	13	2	43	47	10	514
AC	66	23	11	42	44	15	342
Lederne	60	38	2	23	68	10	115
Uden for HO	55	29	16	24	60	16	58
Alternative	43	42	15	13	72	15	234
Ikke-medlem	45	37	19	15	55	31	504
I alt	66	25	9	31	53	16	2720

det samme fænomen (Bild m.fl. 2007: s. 138-139). Da overenskomstdækningen i den offentlige sektor er på noget nær 100 %, ligger der i undersøgelsens metode baseret på lønmodtagernes egne svar en mulighed for, at overenskomstdækningen i den offentlige sektor og derved den samlede overenskomstdækning på arbejdsmarkedet undervurderes. Inkluderer beregningen besvarelser fra offentligt ansatte, der svarer "ved ikke" på aftalespørgsmålet, vil undersøgelsens samlede overenskomstdækning stige fra 64 % til 67 %. Denne forskel mellem de to beregningsmetoder vil ikke påvirke forskelle mellem hovedgrupper og andre sammenhænge nævneværdigt i den videre analyse, og derfor fastholdes overenskomstdækningen til at være 64 % og uden konsekvensretning af de angivne svar.

Men omfang og variation i aftaler er interessant at studere.

Der er store forskelle mellem hovedgrupperne. Det skal ses i sammenhæng med, at hovedgrupperne er forskelligt repræsenteret i den private og offentlige sektor. Yderligere analyse viser, at den oplevede overenskomstdækning er på 47 % i den private sektor og 88 % i den offentlige sektor. FTF opnår med mange offentligt ansatte den højeste overenskomstdækning. Overenskomstdækningen indenfor de private erhvervsbrancher varierer ligeledes en del, fra 35 % inden for handel, restauration og hotelvirksomhed til 79 % i bank- og forsikringsbranchen. Som forventet oplever alternative og ikke-medlemmer mindre overenskomstdækning (hhv. 50 % og 43 %) pga. underrepræsentation i det offentlige. I lighed med Lederne arbejder flere alternative og ikke-medlemmer på ingen aftale. For Lederne er andelen 19 % og for alternative og ikke-medlemmer 17 % og 15 %. En yderligere differentiering gør sig gældende i gruppen af ikke-medlemmer. Overenskomstdækningen falder med uddannelsens længde: Kun 29 % af ikke-medlemmer med en lang videregående uddannelse arbejder på en kollektiv overenskomst, mens 64 % har en privat aftale/ingen aftale.

Den kollektive organisering udtrykkes også gennem dækningsgraden af tillidsrepræsentanter og faglige klubber. Med overenskomstdækningen og Hovedaftalerne følger de ansattes ret til at vælge en tillidsrepræsentant. De faglige klubber

er derimod ikke en rettighed inden for aftalesystemet. De udtrykker i højere grad end TR-dækningen den faglige bevidsthed hos de ansatte om at skabe og vedligeholde en selvstændig organisation. De kan ideelt set forstås som kollektive fora, hvor drøftelser og beslutninger om interesser eller fagets/professionens faglige spørgsmål kan foregå demokratisk og uafhængigt af ledelsesinitierede personalemøder. Det er altså spørgsmål om selvorganisering og selvaktivering.

I alt 66 % er dækket af en tillidsrepræsentant, og 31 % af en faglig klub. Som forventet er der forskellige organiseringsstraditioner og dermed store variationer mellem hovedgrupperne, som også afspejler hovedgruppernes fordeling mellem den private sektor og den offentlige sektor, hvor sidstnævnte på grund af den høje overenskomstdækning også har en høj TR-dækning. FTF er det mest velorganiserede område med en TR dækning på 85 % og en faglig klub dækning på 43 %. Omvendt ses TR-dækningen at være væsentligt mindre for de alternative og ikke-medlemmerne med under halvdelen, der er TR-dækket, og hhv. 13 og 15 % der er på arbejdspladser med faglige klubber.

Yderligere analyse viser, at arbejdspladser med en kollektiv overenskomst har 84 % TR-dækning, mens dette kun er tilfældet for 40 % med en privat aftale. Det betyder, at fagforeningerne i vid udstrækning har udnyttet den formelle ret til en reel dækning med repræsentanter. De faglige klubber kan i højere grad end TR-dækningen ses som udtryk for faglig bevidsthed hos de ansatte om at skabe og vedligeholde en selvstændig organisation.

Siden 2002 er den oplevede dækningsgrad for overenskomst, TR og faglig klub stort set uændret.

5.2 Den faglige aktivitet

Kollektiv aktivitet på arbejdspladsniveauet sigter på at påvirke arbejdsgiversiden. De faglige møder og beslutninger viser, i hvilken grad de ansatte definerer fælles interesser, og om repræsentanter har mandat til at udtale sig med autoritet. Den faglige aktivitet er også vigtig, for at interesserne kan bringes videre til den faglige organisation. Det er gennem aktiviteten, at kollektive principper og tænkemåder bekræftes og udvikles, hvad

Tabel 5.3 Faglig aktivitet, efter hovedområder (%)

Har du deltaget i faglige møder/aktiviteter inden for det seneste år? (til medlem)									
Har du deltaget i et fagligt møde på arbejdspladsen inden for det seneste år? (til ikke-medlem)									
	Nej	Ja	Ja, faglige møder på arbejdsplads	Ja general-forsamling i fagforening	Ja, fyraftensmøde, studiekreds	Ja, faglige møder i fagforening	Ja, fagligt netværk/Internet	Deltaget i strejke	N (antal)
LO	67	33	21	11	10	8	5	1	957
FTF	45	55	33	15	24	20	11	4	506
AC	56	44	23	8	18	11	16	0	337
Lederne	88	12	2	4	6	3	5	-	116
Uden for HO	67	33	19	9	9	-	4	2	58
Alternative	88	12	5	1	3	3	2	0	234
Ikke-medlem	82	18	18	-	-	-	-	1	509
Medlem 2014	64	36	20	10	13	10	8	2	2217
Medlem 2002	57	43	26	17	14	12	-	3	1893

Anm.: Summen af rækkeprocenterne for "ja" kan være mere end den samlede ja-procent pga. flere svarmuligheder.

individuelle kontaktformer ikke nødvendigvis gør. Den faglige aktivitet må derfor ses som vigtig for at udbrede den kollektive bevidsthed, der gør en organisation stærk. Den faglige aktivitet kan antage mange former, som det fremgår af tabel 5.3 nedenfor.

Den faglige aktivitet dækker over en række formål og behandler både fagpolitiske spørgsmål i overenskomstforstand, og kan omhandle spørgsmål, der angår faget og fagprofessionen, som mere samfundspolitiske spørgsmål. Den faglige aktivitet dækker over flere møde- og deltagelsesformer, fra arbejdspladsmødet for alle til møder af specifik faglig karakter og møder i fagforeningsregi, hvor der foregår en erfaringsudveksling og diskussion på tværs af arbejdspladserne. Her er der tale om processer i vekselvirkning, hvor information og kommunikation går begge veje mellem arbejdspladsfora og fagforeningsfora og mellem medlemmer og fagforeningsvalgte.

Medlemsdeltagelsen er således livsnerven i den fagpolitiske erfaringsopsamling og det organisationsinterne demokrati. Foregår der ikke en kollektiv dialog om at definere og nå mål, kan markedsmekanismer og andre kræfter få større betydning. Individuelle præferencer og handlinger bliver derved i højere grad styrende. Er der ikke en kontinuerlig forbindelse mellem arbejdspladsniveauet og fagforeningsniveauet, vil fagforeningerne være ude af trit med medlemmernes

erfaringssammenhænge, og politikudviklingen vil foregå løsrevet og med en mulig svækkelse af fagforeningernes legitimitet.

36 % af medlemmerne har deltaget i en eller flere aktiviteter, 64 % har ikke deltaget, mens 18 % ikke-medlemmer har deltaget gennem arbejdspladsens faglige møder. Herfra kan man ikke slutte, at de ikke-deltagende er frakoblet de fælles processer.

Undersøgelser af arbejdspladsaktivitet har godtgjort, at der godt kan være andre mødeformer og kommunikation af uformel karakter, og at aktive, der deltager i generalforsamlinger, kan være bindeled mellem fagforening og arbejdsplads (Caraker 2008; Caraker m.fl. 2012). Den tredjedel, der faktisk er aktive, udgør en ressource for mobilisering. Det er en høj andel af aktive, sammenlignet med andre sociale bevægelser. På den anden side kan deltagelsesgraden godt være udtryk for et fald i de organisatoriske ressourcer og mobiliseringsevne. Sammenlignes der over tid ved hjælp af andre undersøgelser, er der sket et fald i deltagelsen over en længere periode fra 1979 (Scheuer 1986; Jørgensen m.fl. 1992; Bild m.fl. 2007), og fra 2002 er der tale om et fald i deltagelsen fra 43 % til aktuelle 36 % i 2014. Aktivitetsfaldet skal ses i lyset af, at der i denne 2014-undersøgelse er tilføjet en ny svarmulighed om "kommunikation og deltagelse via fagligt netværk/internettet". Det peger samlet set på, at

Tabel 5.4 Sammenhold på arbejdspladsen, efter hovedområder (%)

De ansatte holder sammen over for ledelsen, hvis der er uoverensstemmelser						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt Uenig	N (antal)
LO	10	30	33	16	12	902
FTF	8	33	38	13	9	507
AC	5	27	45	16	7	337
Lederne	4	24	40	24	8	115
Uden for HO	9	37	28	15	11	54
Alternative	10	26	37	17	11	224
Ikke-medlemmer	9	24	43	12	13	479
I alt	9	29	38	15	10	2618

den organisatoriske magtressource målt på deltagelsen er svækket over tid.

Mellem hovedorganisationerne er der store forskelle. Lederne, som ikke har vedtægtsbestemmelser om kompetente forsamlinger og et deltagerdemokrati, ligger forventeligt lavt. Lige så lav er deltagelsen hos de alternative, hvor flertallet af foreninger ikke er opbygget med en demokratisk og repræsentativ struktur. Ikke-medlemmer er indlysende henvist til deltagelse på arbejdspladsniveauet. Her er forskellen i deltagelsesgrad til fx LO ikke særligt stor (3 procentpoint). Det tyder på, at ikke-medlemmer er en del af arbejdspladsens fællesskab og offentlighed.

Det er deltagelsen i primært FTF (55 %) og AC (44 %) og sekundært i LO (33 %), der får den samlede deltagelse op. Overenskomstdækningen har også betydning. Deltagelsen er lavere blandt medlemmer, der ikke arbejder på en kollektiv overenskomst, og højere i den offentlige sektor. Yderligere analyse viser, at den største sektorforskel er i LO, hvor deltagelsen er 42 % for offentligt ansatte og 27 % for privat ansatte. Den højere grad af deltagelse i den offentlige sektor må ses i sammenhæng med tradition for at sammenkoble den fagprofessionelle og den fagpolitiske side af medlemskabet. Omvendt må det konstateres, at decentraliseringen af aftalesystemet i den private sektor ikke har medført en højere grad af deltagelse op imod den offentlige sektors niveau.

Den kollektive organisering, som nu er behandlet, er ikke per automatik lig den faktiske styrke på arbejdspladserne. Den vil også afhænge af, hvordan ledelsespolitikken tolkes, og om der er et fagpolitisk sammenhold.

Når der er uoverensstemmelser, oplever i alt 38 %, at man står sammen over for ledelsen, dog kun 9 % ubetinget, og i alt 25 % er på arbejdspladser med et svagt sammenhold. Den store hverken/eller andel på 38 % kan tolkes sådan, at sammenholdet ikke er helt så stærkt, eller at det kommer an på, hvilke spørgsmål og situationer, der tænkes på. Konkrete situationer og hændelser kan aktivere flere, end der normalt vurderes at stå sammen over for ledelsen.

Mellem hovedgrupperne er der relativt små forskelle, med Lederne med den laveste andel. Der er større forskelle efter erhvervsbranche. Inden for LO-området varierer sammenholdet fra 46-47 % inden for industri, byggeri og transport til 25 % inden for handel, restaurations- og hotelvirksomhed, og inden for FTF fra 46 % inden for sundheds- og velfærdsinstitutionerne til 22 % i bank- og forsikringsbranchen. Forskellene er ikke helt overraskende. De følger en lang tradition for kollektivismen i de stærkeste LO-sektorer og en lavere grad af kollektivitet i den mindre stærke detailbranche.

Set over perioden 2002-2014 er der generelt tale om konstans med den undtagelse, at det fag-

Tabel 5.5 Norm om demokratisk disciplin, efter hovedområder (%)

Kan man sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger på din arbejdsplads, hvis: En kollega ikke følger en beslutning, som flertallet har truffet på et møde						
	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	N (antal)
LO	14	23	38	13	12	924
FTF	11	23	42	17	9	510
AC	6	18	35	21	20	330
Lederne	7	15	23	32	24	115
Uden for HO	9	16	35	27	13	55
Alternative	8	15	32	15	30	228
Ikke-medlemmer	9	16	33	18	23	488
I alt 2014	10	20	36	17	17	2650
I alt 2002	14	23	36	13	14	2170

politiske sammenhold er faldet inden for LO-området med 5 procentpoint fra i alt 45 % til 40 %. Det er ikke et stort fald, men en mindre tilbagegang. Der er ubetydelige forskydninger i de andre hovedgrupper. De nye vækstområder på arbejdsmarkedet med stærk medlemstilgang inden for fx AC har akademiker-fagforeningerne ikke formået at omsætte til øget kollektiv styrke.

5.3 Faglige normer for demokrati og medlemskab

Faglige normer er interessante, fordi de siger noget om, hvor stærkt og forpligtigende et fællesskab kan være. Normerne om fagforeningsmedlemskab og om at følge en flertalsbeslutning (demokratisk disciplin) som en anden side af kollektivitet, er historisk blevet set som vigtige normsætninger. De findes vidt udbredt på tværs af arbejdspladser og fagområder, og de understreger de ansattes evne til at optræde som en enhed i spillet om magten i virksomheden. Normen om "demokratisk disciplin" må derfor siges at være en grundlæggende norm. Den skal helst efterleves af og gennem flertallet, hvis det skal give mening at forfægte organisationsinteresser i arbejdspladskonteksten. Omvendt er det udtryk for et svagt fagpolitisk fællesskab, hvis normen ikke efterleves.

Besvarelserne om at følge en flertalsbeslutning giver ikke en klar hovedtendens. Lidt flere vurderer, at normen ikke håndhæves som flertalskultur (i alt 34 % uenig), end at den står stærkt (30 %

enig). Den store andel "delvis"-besvarelser kan imidlertid tolkes sådan, at normen håndhæves, men ikke helt så stærkt og er betinget af spørgsmålets vigtighed og situation.

Normen er mest udbredt i LO og FTF og mindst udbredt blandt især Lederne, alternative og ikke-medlemmer. På arbejdspladser med en kollektiv overenskomst og tillidsrepræsentant håndhæves normen stærkt på 36 % af arbejdspladserne, mens normens udbredelse falder til 20 % for ansatte på privat aftale/ingen aftale. Yderligere analyse viser igen forskel mellem erhvervsbrancher. Inden for LO-området varierer udbredelsen af normen fra 36-40 % inden for industri, byggeri og transport til 13 % inden for handel, restaurations- og hotelvirksomhed; og inden for FTF fra 39 % inden for sundheds- og velfærdsinstitutionerne til 22 % i bank- og forsikringsbranchen.

Den faglige styrke har altid været afhængig af, om alle på arbejdspladsen er organiseret, og at der er en aktiv stemning mod uorganiserede og de alternative. Besvarelserne viser, at normen om fagforeningsmedlemskab stort set ikke er til stede som flertalskultur i den offentlige sektor, og at det heller ikke er en enhedskultur i den private sektor. Normen håndhæves som flertalskultur på kun i alt 13 % af arbejdspladserne, og håndhæves på yderligere 26 %, mens den ikke virker på 65 % af arbejdspladserne.

Set over 12-året er normen om at stå i en fagforening faldet (målt på i høj grad andele) med i

Tabel 5.6 Norm om medlemskab, efter hovedområder (%)

Kan man sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger på din arbejdsplads, hvis: En kollega ikke er medlem af fagforeningen						
	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	N (antal)
LO	12	12	26	21	29	921
FTF	3	9	28	29	30	507
AC	3	4	17	21	55	333
Lederne	3	2	14	23	59	115
Uden for HO	9	4	17	24	46	54
Alternative	3	3	17	18	59	226
Ikke-medlemmer	2	3	16	17	62	489
I alt 2014	6	7	22	22	43	2645
I alt 2002	13	9	21	17	40	2146

alt 7 procentpoint fra 37 % i 2002 til 30 % i 2014, og andelen, hvor normen ikke håndhæves, er steget fra 27 % til 34 %.

Det er klart LO-området, der håndhæver normen stærkest. Fagforeningsmedlemskabet har været et vigtigt redskab for at opnå styrke på arbejdspladsniveauet og i aftalesystemet. Normen har været gældende over en lang periode, aktuelt med tyngde i industri (35 %), byggeri (27 %) og transport (42 %), mens kun 5 % håndhæver normen inden for handel, restauration og hotel. Normernes lave andel her som flertalskultur vidner om en branche, der er under et kritisk niveau for fagpolitisk aktivitet. Det vil sige, at de organisatoriske magtressourcer er svækkede i en sådan grad, at fagforeningerne har vanskeligere ved at tilkæmpe tiltrædelses-overenskomster. Det formidsker overenskomstdækningen.

FTF ligger lavt set i forhold til den højere grad af kollektiv styrke, som vist ovenfor, og forklaringen er antagelig, at professionsfagforeninger inden for FTF har en meget høj organiseringsgrad og et samtidigt monopol på forhandlingsretten med en 100 % overenskomstdækning, og derfor ikke har set aktivitet og pres for fagforeningsmedlemskab som ligeså nødvendigt.

Set over 12-året er normen om fagforeningsmedlemskab faldet (målt på i høj grad andele) med i alt 9 procentpoint fra 22 % i 2002 til 13 % i 2014, og andelen, hvor normen ikke håndhæves, er steget fra 57 % til 65 %.

Yderligere analyse viser, at det største fald for

Tabel 5.7 Holdning til uorganiserede, efter hovedområder (%)

Hvad er din holdning til fagforeningsmedlemskab?				
	Jeg arbejder helst ikke sammen med uorganiserede	Alle mine kollegaer bør være fagligt organiserede, men jeg har intet imod at arbejde sammen med en uorganiseret	Medlemskab af fagforening har ingen betydning for mit forhold til arbejdskolleger	N (antal)
LO	15	34	51	945
FTF	7	41	52	506
AC	4	21	75	341
Lederne	3	10	88	116
Uden for HO	5	18	77	57
Alternative	3	11	86	230
I alt 2014	9	30	61	2195
I alt 2002	14	27	59	2170

normen om at følge en flertalsbeslutning er sket i de fagpolitisk stærkeste sektorer industri, byggeri og transport. Normen om fagforeningsmedlemskab er ligeledes faldet stærkest inden for industri og byggeri, mens der her ikke er tale om et fald inden for transport. Det vidner om, at der samlet set er sket en svækkelse af det stærke kollektiv i den private sektor.

Fra dette normskred væk fra pres som flertalskultur kan det ikke konkluderes, at undersøgelsen hermed har afdækket det maksimale pres for fagforeningsmedlemskab. Hypotetisk kan der fortsat godt være et pres på den enkelte fra enkeltperso-

ner, fx tillidsrepræsentanten eller mindre grupper på arbejdspladsen, selv om der ikke er en norm og en fagpolitisk interesse herfor blandt flertallet af ansatte. Derfor er det også interessant at se, hvad besvarelsene på individniveau, dvs. den enkeltes stilling, indeholder.

Et flertal af lønmodtagerne på 61 % tillægger jf. tabel 5.7 ikke normen om fagforeningsmedlemskab nogen betydning. Omvendt er der 9 %, der tillægger et medlemskab så stor betydning, at de vil foretrække ikke at arbejde sammen med uorganiserede. Den ret store midtergruppe på 34 % støtter heller ikke aktivt normen, men kollektiv identitet udvikles i mange personers samspil, og i denne opfattelse kan der godt ligge en udtalt eller udtalt forventning, som kan påvirke de uorganiserede. Den individuelle holdning kan blive en anden i en kollektiv proces.

Det er igen inden for LO-området, hvor de egentlige kampe for den faglige organisering har fundet sted, at flest ubetinget støtter fagforeningsmedlemskab som norm, mens den som forventet har en markant mindre udbredelse blandt Lederne og de alternative.

Set over perioden 2002-2014 har der fundet en tilbagegang sted for den principfaste linje, der helst ikke vil arbejde sammen med uorganiserede, med 5 procentpoint til de aktuelle 9 % i 2014.

5.4 Sammenfatning

- 64 % vurderer, at de er omfattet af en kollektiv overenskomst. Den offentlige sektor trækker overenskomstdækningen markant op, fordi overenskomstdækningen er de facto 100 %. Formel kollektiv styrke som OK-, TR- og faglig klub-dækning er omtrent uforandret siden 2002.
- Fagforeningerne udgør tilsammen en stor social bevægelse med et deltagelsesniveau, der er højere end andre sociale bevægelser i samfundet. 36 % deltager i faglige aktiviteter, med den offentlige sektor og FTF/AC med et højere aktivitetsniveau.
- Det stærke arbejdspladssammenhold opleves af 38 % og er mest udbredt i LO og FTF, men de alternative og ikke-medlemmer er også inkluderet.
- Normen om at følge en beslutning er udbredt som flertalskultur på en tredjedel af arbejdspladserne og fungerer omvendt ikke på en anden tredjedel. Normen om fagforeningsmedlemskab er kun udbredt som flertalskultur på 13 % af arbejdspladserne og stærkest inden for LO-området.
- Samlet set er den organisatoriske magtressource svækket siden 2002. Et håndgribeligt udtryk er de alternatives vækst. Sammenholdet på arbejdspladsen er måske ikke direkte svækket heraf, mens der på det centrale organisationsniveau kan tales om svækkelse af legitimitet og af den magt, fagforeningerne kan sætte bag konfliktvarsel og krav.

6.0 Regulering af løn- og arbejdsvilkår

Det kollektive forhandlings- og aftalesystem udgør fundamentet for aftalevilkårene i Danmark med generaliserende effekt til hele arbejdsmarkedet. Det har som reguleringsmåde vist sig at være en styrkeposition for fagforeningerne, og særligt i perioden 1950'erne til 1970'erne har systemet sikret markant fremgang i løn, rettigheder og kortere arbejdstid mv. for alle lønmodtagere (Borchorst m.fl. 2012; Lind & Knudsen 2012). Blandt beslutningstagere i det faglige og politiske system har der aflejret sig en respektfuldhed, italesat som "Den danske Model" (Borchorst m.fl. 2012). Det er blevet et begreb for alt det gode i en voluntaristisk arbejdsmarkedsregulering. Der er en udbredt og stærk normativ brug af begrebet.

Ordet 'model' bruges som en idealforestilling, der bør bevares, og samtidig om et værn mod angreb på modellen både fagligt, politisk og mediemæssigt. Begrebet har vundet udbredelse som standardreference blandt systemets beslutningstagere som noget særligt dansk, i betydningen velfungerende, tilpasningsdygtigt, autonomt og voluntaristisk (Borchorst m.fl. 2012). Undersøger man imidlertid systemet for, hvor det har fungeret og for systemforandringer og statslige og overstatslige politikændringer, kan idealforestillingen ikke opretholdes. Der forekommer nogle nyudviklinger, hvor det bliver klart, at andre reguleringsformer vinder frem, og hvoraf nogle står i modsætning til "modellen".

- *Overenskomstsyste­met har fået en svagt faldende udbredelse i den private sektor* (Larsen & Mailand 2014). Overenskomstdækningen har altid været markant mindre inden for funktionær-området, hvor funktionærloven siden 1938 har sikret ansættelsesretlige minimumsbestemmelser og individuelle aftaler har fastlagt lønindplaceringer mv. Overenskomstdækningen må endvidere skønnes at være faldet inden for erhvervsbrancher, hvor der har været rigeligt med især ufaglært arbejdskraft, og hvor de uorganiserede arbejdsgivere vælger ikke at

indgå overenskomst med fagforeningerne. Hertil kommer, at DA synes at have et tvetydigt forhold til aftalesystemet: DA indgår nødigt overenskomster med organisationer inden for AC. DA tillader ikke et fuldt udviklet kollektivt aftalesystem med Lederne, og DA ønsker ikke at medvirke til at fjerne den gældende 50 % regel, hvorefter fagforeninger (i særdeleshed HK) skal kunne mønstre 50 % af de ansatte på en virksomhed for at kunne tegne overenskomst (Borchorst m.fl. 2012).

- *Den statslige styring af overenskomstsyste­met er taget til.* Der har altid været tradition for en stærk statsintervention i aftalesystemet ved overenskomstfornyelser, fx har staten grebet ind over 50 gange siden 1933, senest i 1998 på det private arbejdsmarked og i 2013 på det offentlige. Den øgede statslige styring sker aktuelt gennem skærpede krav til, at systemets forhandlere holder sig inden for statens ramme for samfundsøkonomisk ansvarlighed. Fælleserklæringen fra 1987 mellem staten og organisationerne slog fast, at der skulle tages hensyn til samfundsøkonomien, når der stilles OK-krav. Det har bundet organisationerne til løntilbageholdenhed, og det har vanskeliggjort opnåelse af ligeløn og lavtlønssikring i OK-systemet (Jørgensen 2010). Det er en udvikling, der også er befordret af den neo-liberale farvning af den statslige politik. Den kommunale og regionale arbejdsgiverrolle er tættere underlagt statsmagtens målsætninger og forhandlingsstrategier. Statsmagten har med sin tredobbel­trolle som arbejdsgiver, lovgiver og budgetmyndighed reelt sat frie forhandlinger på det offentlige arbejdsmarked ud af kraft (Jørgensen 2010; Borchorst m.fl. 2012). Dermed er det tvivlsomt, om man kan tale om en "dansk model" i den offentlige sektor. Det blev tydeligt illustreret af lockouten i 2013 af udvalgte undervisergrupper og det efterfølgende statsindgreb.

- *EU-reguleringer og andre overnationale politik- og retsbeslutninger har stigende betydning* for overenskomsternes indhold og beskyttelsesniveau og for muligheden for at føre faglige konflikter mod udenlandske arbejdsgivere fx for at undgå, at højere lønnen dansk arbejdskraft erstattes af lavere lønnen udenlandsk arbejdskraft. EU-domstolens praksis indebærer, at anvendelsen af kollektive kampskridt skal afvejes over for retten til fri etablering, fri bevægelighed og serviceudveksling (Kristiansen 2013, 2014). Det har vist sig at kunne begrænse de nationale konfliktmuligheder ved grænseoverskridende virksomhedsaktiviteter.
- *Overenskomstsystemets decentralisering* i den private sektor har åbnet op for en øget markedsførelse af løndannelsen og af arbejdstiden og en bevægelse væk fra centralt fastsat og ensartet aftaleindhold, hvor der gælder de samme regler for alle. Med centrale og solidariske overenskomster opnås den mest effektive begrænsning af konkurrencen mellem arbejdstagere, mens et meget decentraliseret og individualiseret aftalesystem formindsker forskellen til den frie konkurrence mellem arbejdstagerne og medfører større ulighed mellem grupper som resultat (Borchorst m.fl. 2012).

Aktørerne i det centrale aftalesystem og særligt inden for fagbevægelsen har indtil videre holdt fast ved det velkendte i forsvar over for forandringer og udefra kommende "trusler". Man har ikke set behovet for større tilbygninger på det eksisterende system. På den anden side synes udviklingen med fx faldende overenskomstdækning og stigende pres fra udenlandsk arbejdskraft på indenlandske lønninger og beskæftigelse at stille spørgsmålstejn ved, om det nuværende aftalesystem modsvarer de aktuelle tendenser og udfordringer. Til de sidste hører især social dumpning. Det skal undersøges nedenfor, hvad de ansattes stilling er til det kollektive aftalesystem og til andre reguleringsformer og hvilke reguleringsformer, der opfattes som gensidigt udelukkende. Igen er det lønmodtagernes synspunkter, og ikke de faglige lederes og apparaternes, det gælder.

Lønmodtagernes indstillinger skal afprøves i forhold til en række mulige reguleringsmåder. 6 reguleringsmåder tages op: 1) det kollektive aftalesystem, 2) almengørelse af overenskomster, 3) statsligt fastsat mindsteløn, 4) individuel aftalemodel, 5) den decentrale model og 6) EU-direktiv modellen.

Det må forventes, at ad. 1 *det kollektive aftalesystem* vil stå stærkt i besvarelserne ud fra, at det er en reguleringsmåde, man kender; mens de øvrige reguleringsmåder forventes at stå betydeligt mere svagt og kun opnå tilslutning fra mindretal.

Med ad. 2 *"almengørelse"* menes, at staten tilvejebringer lovgivning således, at den dominerende overenskomst inden for et område kan udstrækkes til at gælde på de ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser. Det sker ved, at der opnås enighed mellem de organisationer, der har indgået overenskomsten, om behovet herfor. I givet fald skal myndighederne hjælpe med at få håndhævet de almengjorte bestemmelser. I Danmark er diskussion om almengørelse af ny dato og antagelig ikke bredt vidt ud i fagforeningernes medlemsbasis (se dog LO 2011; Moos 2012), mens almengørelse kendes i andre europæiske lande, herunder Norge, Finland og Island.

Ligeledes har ad. 3. *"statslig fastsat mindsteløn"* de seneste år været omtalt i de danske medier med henvisning til Tysklands arbejdsmarkedsregulering. Her har regeringens Hartz-reformer i 2000'erne resulteret i, at mange arbejdstagere ikke kunne leve af de såkaldte "mini-job", og den tyske regering har med virkning fra 1. januar 2015 vedtaget en mindsteløn på foranledning af fagforeningernes kritik. I Danmark har statslig mindsteløn ikke været genstand for organiseret diskussion bredt i de faglige organisationer og deres medlemsbasis. Det er derfor undersøgelsens forventning, at de to reguleringsmåder "almengørelse" og "statslig fastsat mindsteløn" vil have en beskedent udbredelse blandt lønmodtagerne.

Ad. 4 *den individuelle reguleringsmåde* har altid eksisteret på det danske arbejdsmarked inden for funktionærområdet og inden for det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked. Den individuelle aftalerelation er også italesat som en ny betydende og ønskværdig tendens, set i forlængelse af det senmoderne samfunds individualisering. Det er her forventningen, at individualiseringen på

denne baggrund vil have en vis støtte blandt især lønmodtagere inden for det private funktionær-område og med ledelsesansvar og også blandt de ideologisk alternative medlemmer.

Ad. 5 den *decentrale reguleringsmåde* er svarende til den faktiske decentralisering af det centrale aftalesystem. Her er forventningen, at der ikke vil vise sig en entydig tendens, men i stedet en differentiering mellem på den ene side at fastholde kollektiviteten i de lokale forhandlinger og på den anden side at ville forhandle individuelt uden indblanding fra den faglige organisation.

Den 6. reguleringsmåde, *EU-direktiverne*, må der forventes at være en meget begrænset tilslutning til. Nogle EU-direktiver har lagt et højere beskyttelsesniveau for arbejdstagerne i Danmark (Jørgensen 2014a), mens andre EU-direktiver har lagt et lavere beskyttelsesniveau. Generelt kan det ikke forventes, at lønmodtagerne besidder et overblik over, hvordan direktiverne samlet set virker på de nationale aftalevilkår. Lønmodtagernes stillingtagen til EU-direktiver som reguleringsmåde må i højere grad forstås ud fra en langvarig historisk tendens hos danske lønmodtagere til ikke at ville afstå national suverænitæt til det overnationale EU-niveau. Der henvises da til nationale arbejdsvilkår, sociale vilkår og demokratiske rettigheder. Så selv om EU-direktiver har stor betydning for aftaleindholdet, er undersøgelsens antagelse, at EU-direktiver ikke er en reguleringsmåde, der ønskes styrket.

6.1 Reguleringsmåder

Den første reguleringsmåde, der afprøves, er den dominerende kollektive aftaleregulering.

Det kollektive overenskomstsyst \acute{e} m støttes samlet af i alt 72 %, mens i alt kun 13 % er imod. Der er et klart i alt flertal i alle hovedgrupper bortset fra Lederne. Den ubetingede støtte er høj inden for FTF og LO (hhv. 63 % og 56 %), mens den er noget lavere hos Lederne (19 %), de alternative (30 %) og ikke-medlemmer (26 %). Det er også i de tre grupper, at flest er imod.

I alt 86 % af de overenskomstsansatte går ind for aftalemodellen. Svarmønstret er, at det system, man arbejder på, synes man generelt at foretrække – dog således, at mange ansat på en privat aftale/ingen aftale (hhv. 48 % og 45 %) også går ind for det kollektive system. Svarmønstret betyder, at der bliver forskel efter sektor. Der, hvor overenskomstsyst \acute{e} met findes mest udbredt, er støtten også størst. Det gælder den offentlige sektor (i alt 84 %) i forhold til den private (i alt 61 %). Deraf følger også forskellene mellem hovedgrupper. Større andele af Lederne, de alternative og ikke-medlemmer arbejder på privat aftale/ingen aftale, og her er især den ubetingede støtte til overenskomstsyst \acute{e} met lavere. Inden for den enkelte hovedgruppe er der således også en vis forskel i svarmønsteret mellem kollektivt ansatte og privat ansatte. FTF er undtagelsen. FTF's privatansatte går lige så ubetinget og "i alt" ind for aftalesyst \acute{e} met, hvilket skal ses i sammenhæng med den høje overenskomstdækning i bank- og forsikringsbranchen. Mindre forventelige er besvarels \acute{e} rne ved

Tabel 6.1 Regulering – ved overenskomstsyst \acute{e} met, efter hovedområder (%)

Løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
LO	56	25	14	3	3	938
FTF	63	26	8	2	1	511
AC	41	33	13	7	7	336
Lederne	19	28	19	14	20	115
Uden for HO	28	28	21	14	9	57
Alternative	30	25	26	10	10	231
Ikke-medlemmer	26	25	25	10	15	478
I alt	46	26	16	6	7	2666

de to næste reguleringsformer, almengørelse og statsfastsat mindsteløn.

Almengørelse er som nævnt ovenfor en hjælp fra statsmagtens side til at kunne få overenskomstbestemmelser udbredt og overholdt. Bestemmelsen indeholder, at hvis arbejdsgiverforeningen og den faglige organisation, der har den dominerende overenskomst på det givne erhvervsområde, vil "almen-gøre" overenskomsten, så der ikke bydes under niveauet, kan parterne få statens ord for, at denne overenskomst også er gældende for områdets ikke-overenskomstdækkede virksomheder. Lønmodtagernes indstilling til almen-gørelse fremgår af tabel 6.2.

Almengørelse støttes af i alt 44 %, mens i alt 26 % er imod. Forskellen mellem hovedgrupperne er ikke særligt stor. Den overvejende store støtte til almengørelse er således også til stede blandt de alternative og ikke-medlemmer. Imod-andelen ses at være lidt større hos lederne (41 %) og ikke-medlemmer (31 %). Op mod halvdelen af LO's medlemmer, 45 %, går ind for almengørelse, og det er næsten dobbelt så mange, som der går imod (23 %). Det er interessant set i forhold til, at LO hidtil ikke har ønsket almengørelse. Besvarelsene kan således være afgivet ud fra lønmodtagernes egne erfaringer og tænkemåder om, hvordan aftalesystemet kan fremtidssikres. En lignende indstilling ses ved besvarelsene om indførelsen af en statslig mindsteløn i tabel 6.3.

Statsligt fastsat mindsteløn støttes af i alt 51 % af lønmodtagerne, mens i alt 25 % er imod (tabel

6.3). Det er en overraskende stor andel – den høje andel, der samtidig støtter det kollektive aftalesystem, taget i betragtning. Mellem hovedgrupperne er der ikke de store forskelle. Der er i alt omtrent halvdelen i de fleste hovedgrupper, der støtter en statslig mindsteløn, med de alternative, der mønstrer den største andel på i alt 55 % og ikke-medlemmer med i alt 53 %. Lederne skiller sig lidt ud med den største andel, der er imod, på i alt 35 %. Der er en stor andel af LO's medlemmer på i alt 51 % for statslig mindsteløn. Det er ikke i overensstemmelse med LO, som afviser statslig mindsteløn. LO ser en modsætning mellem et partsstyret system og statslig arbejdsmarkedsregulering, men den opfattelse deles ikke af flertallet.

Samlet set må det vurderes, at flertallet ikke ser almengørelse og statslig mindsteløn som modsætninger til aftalesystemet. Flertallet har ikke som de faglige organisationer forbehold over for statslig sikring af overenskomstsyste-met, og flertallet skelner ikke mellem midler til at sikre systemet, sådan som de faglige organisationer gør det. Yderligere analyse viser, at 53 % af dem, der støtter aftalemodellen, ligeledes støtter almengørelse, og 56 % af dem, der støtter aftalemodellen, ligeledes støtter statslig mindsteløn.

Almengørelse og statslig mindsteløn opfattes af lønmodtagerne som komplementære og ses ikke i modsætning til aftalesystemet. Man kan stille spørgsmålet, om svarene kan skyldes en manglende viden om LO's og fagforeningernes holdning til almengørelse og mindsteløn. Derfor

Tabel 6.2 Regulering – ved almengørelse, efter hovedområder (%)

Myndighederne bør hjælpe til at sikre, at aftalte overenskomster udbredes til ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
LO	24	21	31	8	15	907
FTF	23	24	31	9	14	489
AC	22	26	28	10	14	329
Lederne	12	24	23	12	29	114
Uden for HO	7	20	27	20	26	55
Alternative	22	19	35	9	14	223
Ikke-medlemmer	18	18	33	10	21	472
I alt	22	22	31	9	17	2589

er der analyseret for, om tillidsrepræsentanter og fagligt aktive i højere grad er i overensstemmelse med den officielle LO holdning end de øvrige ikke-fagligt aktive medlemmer. Fagligt aktive er defineret som dem, der deltager i faglige aktiviteter på arbejdspladsen eller i fagforeningen (jf. kapitel 5, tabel 5.3). Ræsonnementet er, at tillidsrepræsentanter og fagligt aktive besidder en større viden om fagpolitiske problemstillinger, og at denne viden i højere grad er i overensstemmelse med forbundenes politik. Følgeslutningen vil da være, at tillidsrepræsentanter og fagligt aktive i mindre grad går ind for almengørelse og statsfastsat mindsteløn end ikke-fagligt aktive. Hovedresultatet af analysen er, at der kun er mindre forskelle mellem de 3 grupper. Analysen kan ikke sandsynliggøre, at svarfordelingerne primært skyldes manglende viden.

En alternativ reguleringsmåde til den generelle kollektivmodel er, at løn og arbejdsvilkår aftales ved den skrevne eller uskrevne individuelle arbejdskontrakt. Et sådant aftaleforhold er der betydelig mindre støtte til, jf. tabel 6.4 nedenfor. Den individuelle aftale støttes af i alt 33 % af lønmodtagerne, dog kun af 13 % ubetinget, mens i alt 44 % er imod.

Der er store forskelle mellem hovedgrupperne. I alt 57 % af Lederne, 47 % af ikke-medlemmerne og 44 % af de alternative støtter den individuelle model, mens det kun er tilfældet for 18 % af FTF'erne og LO i en mellemposition med i alt 28 %.

De 33 %, der i alt støtter den individuelle model, kan synes at være en overraskende høj andel, når svarmønstret ovenfor om aftalesystemet tages i betragtning, og når der tænkes på spørgsmålets ubetingede formulering "bør udelukkende aftales

Tabel 6.3 Regulering – ved lovfastsat minimumsløn, efter hovedområder (%)

Folketinget bør ved lov vedtage en minimumsløn gældende for hele arbejdsmarkedet						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
LO	31	20	25	8	17	904
FTF	29	20	28	7	16	490
AC	26	26	20	12	17	330
Lederne	26	21	18	13	22	114
Uden for HO	18	27	26	15	15	55
Alternative	36	19	23	5	18	224
Ikke-medlemmer	31	22	22	9	15	477
I alt	30	21	24	9	16	2594

Tabel 6.4 Regulering – individuel aftale, efter hovedområder (%)

Løn og arbejdsvilkår bør udelukkende aftales mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
LO	11	17	25	16	30	902
FTF	4	14	21	21	41	489
AC	6	21	21	22	30	330
Lederne	22	35	18	13	13	116
Uden for HO	13	33	24	13	18	55
Alternative	21	23	30	15	10	224
Ikke-medlemmer	23	24	23	17	14	482
I alt	13	20	24	18	26	2598

Tabel 6.5 Regulering – decentral aftale om løn, efter hovedområder (%)

Hvordan mener du, at din fagforening/tillidsrepræsentant skal forhandle løn på din arbejdsplads? Fagforeningen/tillidsrepræsentanten ...					
	Bør indgå i forhandlinger om lønnen for alle	Bør kun interessere sig for at forhandle lønnen for de lavest lønnede	Skal kun fungere som rådgiver i løns spørgsmål	Skal ikke blande sig i løn på arbejdspladsen	N (antal)
LO	73	4	17	6	919
FTF	79	1	16	4	499
AC	56	2	30	13	328
Lederne	28	8	37	28	112
Uden for HO	51	2	29	18	51
Alternative	48	8	25	19	224
Ikke-medlem	38	6	28	28	458
I alt 2014	61	4	22	13	2591
2014 mdl.	66	4	21	9	2133
2002 mdl.	62	4	22	11	1846

Anm.: Spørgsmålet blev ikke stillet til ikke-medlemmer i 2002.

mellem” den enkelte og arbejdsgiveren. Yderligere analyse viser, at 22 % af dem, der støtter aftalemodellen, også støtter den individuelle model. Her synes en ambivalens at gøre sig gældende – med mindre der bagved besvarelsene menes, at den individuelle aftale skal foregå inden for den kollektive ramme. Det kan besvarelsene ikke afdække fyldestgørende.

Det er igen aftalevilkårene, der kan kaste lys over forskelle mellem hovedgrupperne. Ansatte på privat aftale/ingen aftale udgør 43 % af i alt-tilslutningen og 51 % af ”helt enig”-tilslutningen. Hovedgrupper, der indeholder forholdsvis større andele af ansatte på privat aftale/ingen aftale, har derved højere tilslutningsprocenter til den individuelle model.

For at undersøge lønmodtagernes opfattelser af det decentrale aftaleniveau i aftalesystemet, er der stillet spørgsmål til, om et så væsentligt anliggende som løndannelsen skal forhandles individuelt eller kollektivt? Svarfordelingen fremgår af tabel 6.5.

Det fremgår af tabel 6.5, at et flertal af lønmodtagerne på 61 % foretrækker, at lønforhandlinger er et kollektivt anliggende gældende for alle gennem tillidsrepræsentant/fagforening, mens kun 13 % er imod. Selv om en fjerdedel kun går ind for en rådgivende rolle, er hovedtendensen, at decentraliseringen ikke skal anvendes til individuali-

sering og som lokalt ledelsesinstrument i løndannelsen. Her synes igen at være en modsætning i nogle af besvarelsene. 37 % af de besvarelser, som ovenfor gik ind for den individuelle model, går her også ind for, at lønnen forhandles kollektivt. Fælles forhandlinger og aftaler er helt klart hovedtendensen. Set over 12-året er der stort set konstans med en lille stigning på 4 procentpoint for kollektive forhandlinger for alle.

Det kollektive princip følger overenskomsternes udbredelse generelt set. Lønmodtagerne på de mindst overenskomstdækkede områder har den laveste tilslutning til det kollektive princip og en større tilslutning til det individuelle. Yderligere analyser inden for hver hovedgruppe viser, at de, der støtter det kollektive princip, i betydelig højere grad har en tillidsrepræsentant end de, der er uden TR. Denne forskel gælder mest for LO og AC og mindst for FTF.

Det er bemærkelsesværdigt, at 48 % af de alternative og 38 % af ikke-medlemmerne foretrækker det kollektive princip – og markant flere, hvor der er TR-dækning. Da ideologisk alternative fagforeninger har en meget lille overenskomst- og TR-dækning, er det i høj grad LO-, FTF og AC-repræsentanter, de alternative er henvist til, og her er deres erfaringer åbenbart relativt gode. Undersøgelser har vist, at alternative godt kan regnes som en del af fællesskabet, og at halvdelen

Tabel 6.6 Regulering – EU-direktiver, efter hovedområder (%)

EU-direktiver bør i højere grad regulere løn og arbejdsvilkår						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
LO	3	5	25	11	57	898
FTF	2	5	23	17	53	491
AC	2	8	30	18	42	330
Lederne	1	6	19	14	60	114
Uden for HO	2	-	24	13	62	55
Alternative	3	6	24	12	56	223
Ikke-medlemmer	3	4	31	16	46	473
I alt	3	5	26	14	52	2584

Tabel 6.7 Strejke- og konfliktretten, efter hovedområder (%)

Retten til at etablere strejker og sympatikonflikter skal bevares som middel til at indgå overenskomster						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
LO	43	22	26	4	5	926
FTF	42	25	21	7	5	509
AC	38	28	21	7	6	337
Lederne	18	26	22	14	20	115
Uden for HO	36	16	29	9	11	56
Alternative	20	22	30	13	15	227
Ikke-medlemmer	23	20	32	12	13	499
I alt	35	23	26	8	8	2669

af tillidsrepræsentanterne inkluderer dem, når der forhandles. Omvendt vil mange alternative have vanskeligt ved selv at forhandle individuelt direkte med arbejdsgiveren. Det synes at være reflekteret i besvarelsene.

Den sidste reguleringsmåde, EU-direktiverne, har en meget begrænset legitimitet blandt lønmodtagerne jf. tabel 6.6.

Kun i alt 7 % finder, at EU-direktiver i højere grad bør regulere ansættelsesrelationen. Et stort flertal på i alt 66 % er afvisende, og 26 % placerer sig i et hverken/eller svar. Forskellen mellem grupperne er beskedne, med Lederne som mest imod og ikke-medlemmer som mest for. Den langvarige historiske tendens blandt arbejdstagerne til at forbinde national suverænitet med sociale spørgsmål og fagpolitiske rettigheder synes således bekræftet. Flertallet har ikke tillagt de

EU-direktiver, der har forbedret nogle rettigheder på enkeltspørgsmål, afgørende betydning, eller de er imod EU's retliggørelse. Der tegner sig et spændingsfelt i forhold til dansk aftaleregulering.

6.2 Konfliktretten

Et centralt element i aftalemodellen er retten til at etablere strejker, blokader og sympatikonflikter for lønmodtagerne og lockout og boykot fra arbejdsgiverside. Det er især strejkeretten og fagforningernes vilje til at bruge denne, der sikrer en vis balance i modellen over for arbejdsgivernes ledelses- og lockoutret. Lønmodtagernes positive indstilling til konfliktretten, inklusiv retten til at kræve tiltrædelsesoverenskomster, fremgår af tabel 6.7.

I alt 58 % går ind for at bevare strejkeretten som middel til at opnå overenskomster mod

kun i alt 16 %, der er imod. Det betyder også, at et absolut flertal af lønmodtagerne afviser de politiske ideer, der har været fremsat under og efter den omdiskuterede Vejlegården-konflikt i 2012 om at begrænse fagforeningernes ret til at etablere strejke og sympatikonflikt for at opnå overenskomst. Der er dog 26 %, der indtager et midterstandpunkt, og den ubetingede støtte på 35 % er ikke så høj spørgsmålets principielle karakter taget i betragtning.

Mellem LO, FTF og AC er der flertal for strejkeretten med ubetydelige forskelle. Den modgående tendens skal især findes blandt Lederne (34 %), alternative (28 %) og ikke-medlemmer (25 %), men selv i de tre grupper er der større enig-andele end uenig-andele. For de alternatives vedkommende er det i overensstemmelse med tidligere forskningsresultater, at flertallet kan være for kollektive kampskridt. Det er i modstrid med deres egne organisationer, der er imod at anvende strejken som middel i den faglige kamp.

6.3 Sammenfatning

- Der er fortsat stærk opbakning til aftalemodellen som vigtigste reguleringsform på arbejdsmarkedet. En kollektiv overenskomstvej skal ifølge lønmodtagerne stadig benyttes.
- Der er sammenhæng mellem de aftalevilkår, der arbejdes på, og hvilke reguleringsmåder der støttes. Men aftalesystemet opnår også støtte fra ikke-medlemmer, der arbejder på privat aftale/ingen aftale.
- Flertallet af de kollektive medlemmer i LO og FTF og de alternative og ikke-medlemmer går ind for almengørelse og statslig mindsteløn. Disse opfattes ikke som modsatrettede men som komplementære til de kendte reguleringsformer.
- Flertallet afviser at gøre løn til et individuelt forhandlingsspørgsmål og til et lokalt ledelsesinstrument. Decentraliseringen skal udmøntes i kollektive forhandlinger på arbejdspladsniveauet. Flertallet er konstant over 12-året.
- Skillelinjen går ikke mellem støtte til aftalesystem og støtte til de andre reguleringsmåder, men mellem en større gruppe kollektivt indstillede, der kombinerer aftalesystem, almengørelse og statslig mindsteløn og på den anden side en ikke ubetydelig andel, der alene støtter den individuelle model.

7.0 Fagforeningen som institution og organisation

Det har i mange år været en vigtig del af en dansk lønmodtagerkultur at være medlem af en fagforening, og Danmark har en af verdens højeste organisationsgrader, når det gælder andelen af lønmodtagere, der er medlem af en faglig organisation. Fagforeningen antages derfor at være en betydningsfuld institution for organisering af lønmodtagernes interesser. Men i dag sker lønmodtagernes organisering i fagforeninger under helt nye og anderledes vilkår, end tilfældet var ved sidste APL undersøgelse i 2002. For det første har politiske beslutninger tilladt a-kasser at organisere medlemmer på tværs af faglige grænser, og det har åbnet for nye alternative a-kasser og ideologisk alternative fagforeninger. Endvidere er eksklusivaftalerne afskaffet fra 2006, og med genopretningspakken fra 2010 blev der frem til 2015 indført et skatteloft på 3000 kr. pr. år for faglige kontingenter. De politiske ændringer har været medvirkende til, at de alternative fagforeninger, der ikke er en del af det kollektive aftalesystem, har oplevet en stor fremgang (Caraker 2012; Høgedahl, 2014a). Det samme gælder det stigende antal af ikke-medlemmer.

Vi har derfor i de sidste 12 år været vidne til store medlemsforskydninger mellem faglige organisationer og helt ud af organisationssystemet. Det er derfor interessant at undersøge, om lønmodtagere i dag fortsat bakker op om fagforeninger som en nødvendig *institution* for at varetage deres interesse. Men selvom lønmodtagerne principielt kan være enige i, at fagforeninger er en vigtig institution i samfundet, kan medlemmerne godt stille sig kritisk over for fagforeninger som konkrete organisationer. Det skal derfor undersøges, hvad lønmodtagerne mener om fagforeninger som både institution i samfundet og som medlemsorganisationer. Kapitlet indeholder tre hovedafsnit:

For det *første* en vurdering af lønmodtagernes principielle tilslutning til *fagforeningens nødvendighed*. Herunder skal det også undersøges, hvorfor lønmodtagere vælger at være medlem af en fag-

forening. Finder vi i dag, at lønmodtagere i højere grad betoner de mere instrumentelle og nytteorienterede grunde for et fagligt medlemskab, eller spiller solidaritet og forpligtigelse fortsat en væsentlig rolle? Er der i dag flere lønmodtagere, der overvejer at melde sig ud af en fagforening, og hvilke motiver ligger bag disse overvejelser? Hvor mange af ikke-medlemmerne overvejer omvendt at melde sig ind i en fagforening og hvorfor?

For det *andet* en vurdering af *fagforeningernes opgavevaretagelse*. Hvilke opgaver mener lønmodtagerne er de vigtigste, når det gælder varetagelsen af deres individuelle og kollektive interesser?

For det *tredje* en vurdering af fagforeningerne og samfundsudviklingen, og herunder hvilken rolle fagforeningerne spiller over for arbejdsgivermodparten og i forhold til det politiske niveau. Vurderer medlemmerne, at fagforeninger har tilstrækkelig indflydelse og magt, og er medlemmerne generelt tilfredse med fagforeningernes interessevaretagelse og indflydelsesmuligheder?

7.1 Fagforeningers nødvendighed

Det fremgår af tabel 7.1, at i alt hele 78 % af lønmodtagerne er enig i en principiel fagforeningsbegrundelse om at varetage interesser. Kun i alt 8 % er imod, og en forholdsvis lille andel på 14 % indtager et midterstandpunkt. Tilslutningen er dog ikke ubetinget, hvad "delvis enig"-andelen er udtryk for, men hovedpejlingen er klar: Der er en stor opslutning til fagforeningsinstitutionen blandt lønmodtagerne.

Interesseperspektivet er stærkest udbredt i LO og FTF og markant mindre hos Lederne med klart den største andel af uenige blandt de organiserede. Svarfordelingen hos Lederne må tolkes sådan, at aftalestrukturen for lederne i højere grad er individuel, og at lederne er udførende for arbejdsgiverinteressen. Ikke-medlemmer og alternative har i mindre grad den klassiske fagforeningsbevidsthed og også en mere betinget tilslutning. Det er alligevel 69 % af de alternative og 54 % ikke-medlemmer, der er enige i den

Tabel 7.1 Fagforeningers nødvendighed, efter hovedområder (%)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
LO	61	27	9	2	2	951
FTF	57	32	8	3	1	508
AC	46	37	12	4	2	341
Lederne	24	39	19	15	3	117
Uden for HO	42	25	21	11	2	57
Alternative	33	36	21	7	4	230
Ikke-medlemmer	23	31	26	10	10	509
I alt	47	31	14	5	3	2713

Tabel 7.2 Fagforeningers nødvendighed, efter hovedområder 1992, 2002, 2014 (% af helt/delvis enig)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser				
	1992	2002	2014	N (antal)
LO	87	74	88	3251/866/951
FTF	.	81	89	332/508
AC	.	67	83	121/341
Ikke-medlemmer	.	38	55	409/509

principielle begrundelse. Blandt ikke-medlemmer er 20 % dog imod. Gruppen af ikke-medlemmer er en holdningsmæssigt meget blandet gruppe, der omfatter højt uddannede funktionærer, unge uden erhvervsuddannelse, faglærte og ufaglærte, hvorimod de alternative primært består af ufaglærte og faglærte (jf. kapitel 2).

Ser vi på, hvordan interesseperspektivet har udviklet sig over tid, så finder vi en række interessante ændringer. Stigningen ses i de fleste hovedgrupper. For LO-området er 2002 udtryk for et lavpunkt i tilslutningen, idet udviklingen har været 87 % i 1992, 74 % i 2002 og altså nu 88 % i 2014. FTF har hele 89 %'s tilslutning i dag. Alt i alt er lønmodtagernes syn på fagforeningers nødvendighed dermed ikke blevet mindre fra 2002 – tværtimod. Yderligere analyse viser, at der fra 2002 til 2014 er sket en bevægelse fra uenig/hverken-eller til enig. Det er den ubetingede støtte, der stiger mest med 10 procentpoint sam-

tidig med, at den betingede støtte stiger med et procentpoint.

7.2 Begrundelser for medlemskab

Fagforeninger bliver oplevet som nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, men hvordan og hvorfor? Der kan være mange individuelle begrundelser, lige fra politisk stillingtagen til solidaritet og kollektivitet, over instrumentelle og individualistiske argumenter og til et påtvunget medlemskab. I praksis er der nok ikke en enkel grund, men for den enkelte en kombination, hvor begrundelser tillægges forskellig vægt og betydning. Det skal vi se nærmere på i dette afsnit. Der findes forskellige (teoretiske) bud på, hvorfor lønmodtagere vælger at melde sig ind i en fagforening. I den internationale litteratur om begrundelser for et fagligt medlemskab, finder man to modsatstående forskellige begrundelser: 1) et instrumentelt og 2) et normativt (Frege & Kelly 2003, 2004; Hyman 2007; Hyman & Gumbrell-McCormick 2013).

Det nytteorienterede eller instrumentelle perspektiv handler om, hvad den enkelte lønmodtager individuelt får ud af et fagligt medlemskab. Her bygger begrundelsen for fagligt medlemskab på et rationale om ”kan det betale sig for mig at være medlem? ”. Nyttens ved et fagligt medlemskab kan for den enkelte bestå af mange ting. En væsentlig grund kan være en forventning om bedre løn og arbejdsvilkår. Når lønmodtagere går sammen i fagforeninger og stiller kollektive krav om løn og arbejdsvilkår, så står de stærkere, end hvis de

Tabel 7.3 Forpligtigelse som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)

Hvorfor er du medlem af din fagforening? Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	68	17	8	3	4	+19	938
FTF	62	22	10	2	4	+10	513
AC	49	26	13	6	6	+10	343
Lederne	31	23	25	10	12	+10	114
Uden for HO	48	23	16	5	7	.	56
Alternative	41	22	17	5	14	+9	228
I alt	58	20	11	4	6	+14	2192

hver især fremsatte individuelle krav. Det skyldes, at lønmodtagerne ved at fremstille et kollektivt krav skaber et monopol på prisen for deres arbejdskraft og har derved mulighed for at opnå bedre løn og arbejdsvilkår. Monopoliseringen af arbejdskraften har været en af de bærende årsager til dannelse af fagforeninger (Webb & Webb 1898). Et fagforeningsmedlemskab kan også her ses som en 'forsikring' i tilfælde af, at noget skulle gå galt i arbejdslivet – en uretmæssig fyring, en arbejdsskade o.a.. Her kan den enkelte lønmodtager modtage individuel støtte fra sin fagforening. Nyten kan også bestå i, at den faglige organisation er en garant for medlemmets fag, hvor lønmodtageren bruger den faglige organisation til at styrke sig selv i sit fag eller profession. Det kan ske ved at deltage i netværks- og fyraftensmøder og kurser eller efteruddannelse, som den faglige organisation afholder eller arrangerer. Andre former for nytte kan være adgang til billige forsikringer, indkøbsordninger, sommerhusudlejning osv. Men alt i alt handler nytteperspektivet her om, hvordan den enkelte lønmodtager får varetaget interesser.

Det normative perspektiv lægger vægt på, at fagforeninger også er demokratiske, sociale bevægelser. Her handler et medlemskab ikke (kun) om individuel nytte, men derimod om solidaritet, fællesskaber og glæden ved at stå sammen med andre lønmodtagere i kampen om bedre løn og arbejdsvilkår og sociale fremskridt m.m. Et fagforeningsmedlemskab handler altså også om samhørighed og kollektivitet. Solidaritetsbegrebet er afgørende i forbindelse med et fagforeningsmed-

lemskab og kan defineres bredt i en samfundsforståelse og mere snævert som et særligt fællesskab på den enkelte arbejdsplads. Derved bliver et fagforeningsmedlemskab altså et udtryk for en handling, der ikke beror på den enkeltes egne og umiddelbare nytte. Menneskelige handlinger sker således ikke kun ud fra nytte, men ud fra normer, meningsfuldhed og sociale tilhørsforhold.

Forskningen viser, at den enkelte lønmodtager ofte vil have mere end blot én begrundelse for et fagligt medlemskab. I de fleste tilfælde vil lønmodtagerne begrunde medlemskabet som en kombination af både nytteorienterede, instrumentelle og normative begrundelser (Bild m.fl. 2007; Ibsen m.fl. 2012). Fx kan mange lønmodtagere have en interesse i forsikringselementet samtidig med, at de ønsker at være solidariske med deres kolleger. Normative og instrumentelle begrundelser kan derfor langt hen ad vejen eksistere parallelt hos den enkelte lønmodtager.

Lønmodtagernes beslutning om at melde sig ind i en fagforening bygger således på et aktivt og frivilligt valg foretaget af den enkelte. Men det er vigtigt at understrege, at beslutningen om at melde sig ind i en fagforening ikke tages i et socialt og institutionelt vakuum. Mange forhold spiller ind, når lønmodtagere vælger eller fravælger et medlemskab af en fagforening. I en social kontekst gælder særligt pres eller tvang fra kolleger eller tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen. I bestemte typer af brancher har det normative pres været en vigtig del af rekrutteringsprocessen for faglige organisationer. Det gælder særligt i

industrien, bygge og anlæg og transportsektoren. Forskningen viser i den forbindelse, at hvis organisationsprocenten falder under et kritisk niveau, er det svært at opretholde en bærende kultur og norm på arbejdspladsen om, at "her er vi medlem af en fagforening" (Booth 1995). Forskningen viser også, at socialisering i familien og hvilke værdier, man er opdraget med (fx konservative, liberale eller socialdemokratiske) er af betydning for fagforeningsorientering (Schnabel & Wegner 2007; Caraker 2008).

Endelig kan lovgivning og indretningen af arbejdsmarkedsinstitutioner have en vigtig betydning. "Institutioner" skal her ikke forstås i ordet klassiske betydning, men som regler, love og kutymmer, der får lønmodtagere til at handle på en bestemt måde. Et eksempel på en vigtig institution, som har stor betydning på fagforeningernes

mulighed for at rekruttere og fastholde medlemmer, er a-kassesystemet. Som vi skal se nærmere på senere i dette kapitel, så har det danske arbejdsløshedsforsikringssystem, der bygger på et frivilligt medlemskab af en a-kasse, der er kontrolleret af fagbevægelsen og for hovedparten finansieret af staten, en afgørende betydning for fagbevægelsens medlemstal og medlemsbevægelser mellem fagforeninger (Høgedahl 2014a). Et andet forhold kunne være regler vedrørende skattefradrag for faglige kontingenter.

I det følgende skal medlemmernes begrundelser for medlemskab af en fagforening gøres til genstand for analyse. Tabel 7.3 til 7.10 viser de centrale begrundelser for medlemskab, som lønmodtagerene selv har angivet.

Den første begrundelse, "bør være medlem" (tabel 7.3), støttes af i alt 78 % (helt enig/delvis

Tabel 7.4 Solidaritet som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	45	20	18	6	12	+17	924
FTF	51	26	11	5	8	+17	504
AC	33	22	20	10	16	+8	344
Lederne	10	12	27	19	31	+3	115
Uden for HO	29	29	21	7	14	.	56
Alternative	6	12	27	17	39	+2	221
I alt	38	20	18	8	15	+12	2164

Tabel 7.5 Interessevaretagelse som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? For at få mine interesser varetaget							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	63	21	12	3	2	+10	935
FTF	68	23	6	2	1	+6	508
AC	59	30	7	2	3	+11	344
Lederne	39	33	17	4	7	+3	116
Uden for HO	53	30	14	2	2	.	57
Alternative	39	27	18	8	8	-9	224
I alt	59	24	11	3	3	+7	2184

enig) og indfanger, hvorvidt medlemmerne føler en forpligtelse til medlemskab.

Forpligtelse som begrundelse for et fagligt medlemskab er mest udbredt blandt LO- og FTF-medlemmer, der har de største andele af enige på henholdsvis 85 % og 84 %. Flertallet af Lederne er enige i udsagnet (54 %), men en fjerdedel svarer hverken/eller og knap en fjerdedel er uenig. Dermed er Lederne den gruppe, hvor vi finder den største andel, der er uenige. Ser vi på udviklingen fra 2002 til 2014, så sker der en generel stigning i andelen, der er enige, med 14 procentpoint. Stigningen er størst blandt LO-medlemmerne med hele 19 procentpoint, mens de andre hovedområder oplever stigninger på 10 procentpoint. Denne stigning er overraskende, da begrundelser for et fagligt medlemskab, der bunder i "socialisering", "tradition" og "norm" ofte beskrives som værende på tilbagetog i forhold til en udbredt og fortrængende individualiseringstendens. Tallene her indikerer noget andet.

En anden begrundelse, "for at være solidarisk med mine kolleger" (jf. tabel 7.4), er den historiske begrundelse for at danne fagforeninger som erkendelse af solidaritetens nødvendighed for at styrke interesserne. Den opnår støtte fra i alt 58 % af medlemmerne, heraf 38 % ubetinget, hvilket er en overraskende høj andel set i lyset af, at solidaritet ofte beskrives som en værdi på retræte. Igen siger lønmodtagernes svar noget andet. Men der er alligevel en stor spredning i svarfordelingerne og ikke mindst store variationer mellem hovedområderne.

Solidaritet har stærke traditioner inden for LO-området. Her har begrundelsen en i alt tilslutning på 65 %, men den er endnu stærkere udbredt i FTF med 77 %, 12 procentpoint højere end LO-området. Det er overvægten af offentligt ansatte med en høj overenskomstdækning, der slår igennem og bevirker forskellen. Helt modsat ser svarmønstret ud hos de alternative, hvor 56 % er uenige i begrundelsen, og kun et lille mindretal på i alt 18 % går ind for den. Som vi tidligere har beskrevet, så ligner medlemmerne af de alternative fagforeninger på mange måder LO-medlemmerne, hvad angår uddannelse og arbejdsområde, men på spørgsmålet om solidaritet finder vi en meget markant forskel. Det er ikke helt overraskende, fordi mange alternative som forhenværende LO-medlemmer må formodes ikke at kunne begrunde deres skift i en solidarisk fællesskabstanke, og fordi ideologisk alternative fagforeninger ikke tiltrækker medlemmer ved en klassisk solidarisk argumentation.

Ser vi på udviklingen over tid fra 2002 til 2014, så er solidaritet som begrundelse for et fagforeningsmedlemskab ikke på retræte - tværtimod. Vi oplever en stigning blandt alle fagforeningsmedlemmer på 12 procentpoint. Igen er det LO- og FTF-medlemmerne, der noterer sig for de største stigninger (hele 17 procentpoint).

Den tredje begrundelse er interessebegrundelsen, som viser sig at være den begrundelse, som flest tilslutter sig. I alt 83 % er medlemmer for at få varetaget interesser, heraf 59 % ubetinget, og i alt kun 6 % erklærer sig uenig (jf. tabel 7.5).

Tabel 7.6 A-kasse-medlemskab som begrundelse for fagligt medlemskab, efter hovedområder (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	61	15	11	3	11	+3	934
FTF	40	16	15	6	23	-1	504
AC	28	18	19	5	30	+8	341
Lederne	50	30	9	3	9	-8	115
Uden for HO	40	18	16	9	18	.	57
Alternative	61	12	14	3	11	+22	231
I alt	50	16	13	4	17	+1	2182

Det må også siges at være en basal begrundelse for medlemskab uanset den vægt, der lægges på de øvrige begrundelser. Det er også interessant, at interesse-begrundelsen er udbredt blandt alle hovedområderne.

Vi kan tolke svarene som, at fagforeninger er sammenslutninger, der bygger på individernes indsigt i, at deres individuelle interesse bedst sikres gennem en fælles organisation. Det fremgår, at interessebegrundelsen er på et højt niveau inden for LO (i alt 84 %), FTF (i alt 91 %), AC (i alt 89 %). De alternatives andel er noget mindre (i alt 66 %), og forskellen er især på den ubetingede tilslutning for begrundelsen. Det kunne tyde på, at de alternative har en smallere begrundelse for fagforeningsmedlemskabet. De kollektive og solidariske begrundelser vægtes mindre, og de individuelle begrundelser vægtes mere; særligt a-kassebegrundelsen, jf. nedenfor. Ser vi på udviklingen over tid, så finder vi en generel stigning blandt fagforeningsmedlemmerne på 7 procentpoint. De alternative medlemmer er den eneste gruppe, hvor vi ser et fald i tilslutningen (9 procentpoint).

"For at kunne stå i en a-kasse" opnår tilslutning fra 66 %, og begrundelsen er konstant over 12-året. Det er en overraskende høj andel. I Danmark har det aldrig været et formelt eller juridisk krav om samtidigt medlemskab af fagforening og a-kasse, og lovgivningen fra 2002 om tværfaglige a-kasser og frivilligt a-kassevalg gjorde det synligt,

at man kan være medlem af en a-kasse uden at være medlem af en fagforening.

Spørgsmålet er, hvordan den store opslutning til begrundelsen skal tolkes.

Det er veldokumenteret, at lande, der har indrettet et arbejdsløshedsforsikringssystem, der bygger på et frivilligt medlemskab i a-kasser (også kaldet Ghent-systemet), har en høj organisationsgrad. Vi finder dette system i Danmark, Sverige, Finland og Island, hvor organisationsgraden ligger på mellem 65 – 80 %. Norge har som det eneste skandinaviske land ikke et a-kassesystem, og den norske organisationsgrad ligger også som konsekvens lavere på omkring 50 % (Nergaard & Stokke 2007). A-kassesystemet bidrager altså til en høj organisationsprocent, men spørgsmålet er fortsat præcist hvordan?

For det første er det klart, at et a-kassemedlemskab skal være attraktivt for overhovedet at virke som en rekrutteringskanal for fagforeninger. Hvis lønmodtagerne ikke føler, at de har behov for et a-kassemedlemskab, vælger de ikke "for at stå i en arbejdsløshedskasse" som begrundelse for deres fagforeningsmedlemskab. Der er særligt to forhold, som gør et a-kassemedlemskab mere eller mindre attraktivt: For det første gælder dækningsgraden, (gen)optjeningskravet og varigheden af dagpengene set i forhold til prisen på medlemskabet. For det andet gælder betydningen af konjunkturen. I en lavkonjunktur med høj arbejdsløshed

Tabel 7.7 A-kasse-medlemskab som begrundelse for fagligt medlemskab, efter jobfunktion (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
Ufaglært offentlig	74	13	7	0	6	99
Ufaglært privat	69	12	10	3	6	198
Faglært offentlig	57	16	11	3	14	400
Faglært privat	58	17	11	5	9	249
Funktionær offentlig	40	16	16	6	23	333
Funktionær privat	39	20	17	5	20	411
Funktionær ledende offentlig	34	13	14	7	32	93
Funktionær ledende privat	45	16	12	4	24	165
Lærling/elev	44	22	26	0	7	27
Andet	37	11	17	5	30	79
I alt	50	16	13	4	17	2054

Tabel 7.8 Krav som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? Fordi det er et krav på min arbejdsplads							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	20	9	24	6	41	-18	926
FTF	8	8	19	11	54	-10	504
AC	2	6	14	7	71	1	343
Lederne	3	0	15	4	78	-7	113
Uden for HO	4	0	27	11	59	.	56
Alternative	6	3	23	7	61	-5	224
I alt	12	7	21	8	53	-16	2166

og risiko for ledighed er et a-kasemedlemskab mere relevant end i perioder med højkonjunktur og lav ledighed (Lind 2009).

Men selvom konjunktoren og dagpengenes varighed, størrelse og genoptjeningskrav har indflydelse på organisationsgraden, så forklarer disse forhold ikke alene, hvorfor en så høj andel af lønmodtagere begrundet fagforeningsmedlemskabet med at kunne stå i en arbejdsløshedskasse. Andre undersøgelser foreslår, at begrundelsen er udtryk for manglende information (Due m.fl. 2010), dvs. en form for "uvidenhed".

Vi tager forbehold over for informationsunderskuddet som en væsentlig forklaring (selv om det ikke kan udelukkes, at nogle lønmodtagere ikke besidder fuld information om det frivillige a-kasse- og fagforeningsvalg). De nye regler om tværfaglige a-kasser blev understreget meget klart af lovgiverne, og de alternative a-kassers kampagner for et frit valg må formodes ligeledes at have højnet informationsniveauet. Det er mere sandsynligt, at der kan være tale om en kombination af begrundelser med forskelle i, hvordan den enkelte vægter begrundelserne. En forklaring kan være en forandret konjunktur, og en deraf større bekymring for arbejdsløshed. Den økonomiske lavkonjunktur fra 2008 og fremefter med øget risiko for ledighed har gjort a-kasemedlemskabet mere relevant. En anden forklaring kan være, at administrationen af a-kasse og fagforening kan være tæt forbundne i praksis og i medlemmernes bevidsthed, og at den individuelle interessevaretagelse retter sig mod begge dele. En tredje

forklaring kan være, at medlemmerne godt kan sondre mellem a-kasse og fagforening, og så er det bevidste valg, der er foretaget. Medlemmerne går ind for, at fagforeninger løfter en solidarisk forsikringsopgave, som er tæt forbundet med a-kassen. En fjerde forklaring er, at det kun er a-kassedelen, som medlemmerne er interesserede i, og at fagforeningsdelen kun vælges til ud fra en afvejning af, hvad kontingent koster ekstra sat i forhold til forventningen om behov for individuel interessevaretagelse.

Det er bemærkelsesværdigt, at det særligt er LO-medlemmer (76 %) og de alternative (73 %), der angiver a-kasse forklaringen (jf. tabel 7.6 ovenfor). Set over 12-året er der konstans for LO-medlemmer og FTF-medlemmer, mens tilslutningen stiger ved AC (8 pp.) og især ved de alternative (22 pp.). Det gør a-kasse begrundelsen til den væsentligste begrundelse for de alternative. Når der samtidig ses på de alternatives svarmønstre ved pligt-begrundelsen, solidaritets-begrundelsen og interesse-begrundelsen, er det udtryk for, at der er en noget større andel af de alternative, der alene vægter den individuelle interesse i fagforeningsmedlemskabet.

Den nyeste forskning peger på, at der er stor forskel på, hvem der vælger a-kassebegrundelsen, og at nogle fagforeninger dermed er mere afhængige af en a-kasse som rekrutteringskanal end andre. Det gælder først og fremmest særligt de fagforeninger, der har deres egen a-kasse tilknyttet og blandt ufaglærte (Høgedahl, 2014b). Det samme mønster kan vi se i APL data, hvor tabel

7.7 viser a-kassebegrundelsen krydset med job-funktion.

Det er tydeligt, at det er ufaglærte fagforeningsmedlemmer som er mest tilbøjelige til at angive a-kassen som begrundelse for et fagforeningsmedlemskab.

Ved den femte begrundelse "Fordi det er et krav på min arbejdsplads" er der et markant flertal på i alt 62 % imod, og kun 19 % for (jf. tabel 7.8). Dette må ses på baggrund af, at den formelle ret til at kræve medlemskab som betingelse for ansættelsen er fjernet efter dom ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i 2006. Et krav om medlemskab hviler herefter alene på overtalelse eller uofficielt pres og normsætning fra kollektivet på arbejdspladsen. Den lave tilslutning til begrundelsen svarer til, hvad der er gennemgået i afsnittet om kollektiv organisering. Som flertalskultur håndhæves normen om medlemskab kun på et mindretal af arbejdspladserne.

Medlemskab som et resultat af pres mønstrer den absolut laveste tilslutning på 19 %. Hele 61 % er imod. Særligt inden for AC og Lederne er tilslutningen meget lav. Som fagpolitisk målsætning har det tvungne medlemskab været begrundet i at stå stærkest muligt over for arbejdsgiversiden og undgå splittelse. Inden for LO har kravet tidligere været håndhævet gennem eksklusivaftaler i den private sektor. Det ses også at være primært i LO, at kravet fortsat har en udbredelse med en andel på 29 %, og yderligere analyse viser, at det er primært i den private sektor, at det håndhæves. Yderligere analyser viser, at ældre LO-medlemmer er mere tilbøjelig til angive pres som begrundelse set i forhold til deres yngre kolleger.

7.3 Alder og fagforeningsmedlemskab

Alder viser sig også at have betydning for, hvordan den enkelte begrunder medlemskabet. Mange unge har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi uddannelsesvalg og arbejdsmarkedsperspektivet ikke er klarlagt, og det disponerer som tidligere dokumenteret i kapitel 2 for en lavere tilbøjelighed hos unge for at melde sig ind i en fagforening. De unge antages også at være meget mere påvirket af samfundets individualiserings-tendenser end ældre, og de antages derved at lægge mere vægt på individuelle begrundelser for medlemskab. Det gør særligt de tre første begrundelser, den forpligtigende "bør"- begrundelse, solidaritets-begrundelsen og interesse-begrundelsen, interessante.

Ved den forpligtende begrundelse "bør være medlem" er andelen af 21-30-årige, der går ind for denne begrundelse, 82 % og lige så høj som hos de ældre aldersgrupper. Det er de 31-40-årige og 41-50-årige, der ligger lidt lavere ved denne begrundelse.

Ved solidaritetsbegrundelsen er mønsteret et andet. Her stiger tilslutningen til begrundelsen med alderen, og der er en stor forskel på 22 procentpoint mellem de unge 21-30-årige (45 %) og de ældre 51-60-årige (67 %).

Ved interessebegrundelsen er der derimod kun en forskel på 9 procentpoint mellem de unge og de ældre.

Der er to ting, der er interessante ved svarfordelingerne. Den ene er, at den forpligtigende begrundelse for de 21-30-årige er på et så højt niveau. Den anden er, at andelen af de 21-30-årige, der angiver solidaritet som begrundelse, er så forholdsvis høj sammenlignet med unge i tidligere undersøgelser (fx APL-undersøgelsen fra 2002). Solidaritet som værdi er ikke helt forsvundet blandt de unge, selv om niveauet er noget lavere end blandt de ældre fagforeningsmedlemmer. I kapitel 9 om de unge fagforeningsmedlemmer bliver dette yderligere behandlet og uddybet, herunder vil udviklingen fra 2002 til 2014 blive diskuteret.

7.4 Medlemsorienteringer

I hvilken grad begrundelserne er udtryk for forskel i fagpolitiske orienteringer og værdier, skal yderligere belyses. Forholdet mellem soli-

Tabel 7.9 Begrundelser for medlemskab, efter alder
(% af helt/delvis enig)

Hvorfor er du medlem af en fagforening?				
Alder	Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening	For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger	For at få mine interesser varetaget	N (antal)
21-30 år	82	45	79	206
31-40 år	73	49	80	385
41-50 år	77	55	80	550
51-60 år	82	67	88	784
61 år -	81	69	86	232

daritet og individualisme er centralt for at forstå fagforeningsbevidstheder, og derfor fokuseres der på de tre begrundelser "bør", "solidaritet" og "interesse". Med de høje procentandele for de 3 begrundelser synes begrundelserne ikke gensidigt udelukkende, og de må forventes at være sammenfaldende for nogle medlemmer og gensidigt udelukkende for andre. Fx kan interessebegrundelsen forstås ud fra såvel et egennytte-perspektiv uden kollektiv bevidsthed, som den kan ses som kollektiv begrundet, hvor forpligtigelse og/eller solidaritet tillægges betydning. Et andet spørgsmål er, om begrundelserne alene skal ses ud fra arbejdspladsens erfaringer; eller om der er et samfundsperspektiv for lønmodtagerne som gruppe.

I tabel 7.10 nedenfor er begrundelserne "bør", "solidaritet" og "interesse" stillet op sammen med samfundsperspektivet. Samfundsperspektivet er formuleret som et ønske til, hvordan samfundet skal udvikle sig fremover: "Solidariteten skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen". Det er gruppesolidariteten på samfundsniveauet, der spørges til (se også kapitel 8 tabel 8.11). Hvis der er svaret "helt enig/delvis enig" ved begrundelserne, er dette markeret ved et '+', og hvis der ikke er svaret "helt enig/delvis enig" ved begrundelserne, er dette markeret ved et '-'. Der fremkommer herved 4 medlemsorienteringer:

- 1) medlemskab begrundet i *solidaritet, forpligtigelse og interesser*
- 2) medlemskab begrundet i *forpligtigelse og interesse uden solidaritet*
- 3) medlemskab begrundet *alene i interesse*
- 4) medlemskab uden nogen af de 3 begrundelser.

Nederst i tabellen er "Andre kombinationer" af solidaritet, forpligtigelse og interesser bragt, dvs. svarmønstre som ikke passer ind i vores konstruerede orienteringer.

De fire orienteringer er herefter analyseret for sammenhæng med spørgsmålet om samfundsudviklingen: "Solidariteten skal styrkes, lønmodtagerne skal stå sammen". Der vises, hvor stor en andel i hver medlemsorientering, der støtter en gruppesolidaritet på samfundsniveauet, og hvor stor en andel hver medlemsorientering udgør af samtlige fagforeningsmedlemmer.

Medlemsorientering nr. 1, der støtter alle 3 begrundelser, udgøres af 50 % af samtlige fagforeningsmedlemmer. I denne gruppe går 73 % ind for det *gruppebaserede solidaritetsperspektiv*. Medlemsorientering 2, som udgør 18 % af samtlige fagforeningsmedlemmer, begrundet fagforeningsmedlemskabet i *forpligtigelse og interessevaretagelse* og ikke i solidaritet, og dog ses det arbejdspladsoverskridende solidaritetsperspektiv at være til stede hos 46 %. Medlemsorientering 3 og 4 begrundet ikke fagforeningsmedlemskabet i solidaritet og forpligtigelse. Her er medlemskabet lig med den *individuelle interesse*, og gruppesolidariteten som samfundsperspektiv deles af et mindretal på hhv. 25 og 28 %. For Medlemsorientering 4 viser yderligere analyse, at det er *a-kassebegrundelsen*, der lægges vægt på.

Samlet set er solidaritet og interessevaretagelse som begrundelser sammenfaldende for halvdelen af medlemmerne, mens de er gensidigt udelukkende for 28 % af medlemmerne. I den sidstnævnte gruppe er der dog et stort mindre-

Tabel 7.10 Medlemsorienteringer, efter medlemsbegrundelser og samfundsperspektiv (%)

Begrundelser (+ = helt enig/delvis enig) Hvorfor er du medlem af en fagforening?						
Samfundsperspektivet (% af helt/delvis enige) Hvordan skal samfundet udvikle sig fremover:						
	For at være solidarisk med mine arbejds-kammerater/ kolleger	Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening	For at få mine interesser varetaget	Solidariteten skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen	Medlemsandel	N 2160
Medlemsorientering 1	+	+	+	73	50	1078
Medlemsorientering 2		+	+	46	18	397
Medlemsorientering 3			+	25	10	224
Medlemsorientering 4	-	-	-	28	8	173
Andre kombinationer				44	13	288

Tabel 7.11 Udmeldelse af fagforening, medlemmer, efter hovedområder (%)

Overvejer du at melde dig ud af fagforeningen?									
	Nej	Ja	Ja, der er for meget pamperi	Ja, der er for tætte forbindelser til politiske partier	Ja, kontingentet er for højt	Ja, mine interesser bliver ikke varetaget	Ved ikke	Ugyldigt svar	N (antal)
LO	81	15	5	5	9	5	2	2	962
FTF	82	14	3	1	9	7	2	1	515
AC	81	15	2	1	7	8	4	1	344
Lederne	91	5	3	2	3	2	3	1	117
Uden for HO	85	16	2	4	11	9	2	0	58
Alternative	86	8	5	1	3	1	5	1	238
I alt 2014	82	14	4	3	8	6	3	2	2234
I alt 2002	70	22	12	10	18	10	4	5	1887

Anm.: Ja-procenter er procent af samtlige. Summen af rækkeprocenterne er større end 100 % pga. flere "Ja"-svarmuligheder.

tal (hhv. 46 % i medlemsorientering nr. 2 og 25 % i medlemsorientering nr. 3), der går ind for lønmodtagersolidaritet på samfundsplanet. Fagforeningsbegrundelserne kan altså ikke stå alene som mål for solidariteten eller det modsatte. Begrundelserne må i stedet analyseres i sammenhæng med erfaringer og holdninger til andre spørgsmål på arbejdspladsniveauet og samfunds-niveauet. Det tager undersøgelsen op i kapitel 8, hvor spørgsmålet om perspektiver for samfundsudviklingen vil blive analyseret.

7.5 Udmeldelse og indmeldelse af fagforeningen

Det sidste interessante spørgsmål omkring fagforeningsbegrundelser drejer sig om den organisatoriske magtressource: Er lønmodtagerne på vej ind eller på vej ud af de faglige organisationer? Det spørgsmål til hhv. medlemmer og ikke-medlemmer sigter på at indfange de to tendenser, og hvad der ligger bag overvejelserne. Tabel 7.11 viser fagforeningsmedlemmernes svar på spørgsmålet 'Overvejer du at melde dig ud af fagforeningen' fordelt på hovedområder.

Det fremgår af fagforeningsmedlemmernes besvarelser, at andelen, der overvejer at melde sig ud, er på 14 %, mens andelen der ikke overvejer udmeldelse er på et højt niveau, dvs. 81-91 % i alle hovedgrupper. De 14 % må anses som et forholdsvis lavt tal set i lyset af den dominerende diskurs om fagforeninger. Det er også et lavere

niveau for udmeldelsestendens i forhold til 2002, hvor andelen, der overvejede udmeldelse, var på 22 %. Tilsvarende er ja-andelen faldet ved de fire begrundelser – pamperi, for tætte forbindelser til politiske partier, for højt kontingent og interessevaretagelse – og nej-andelen, der ikke overvejer udmeldelse, er steget fra 70 % i 2002 til 82 % i 2014.

Ses der på de fire begrundelser for at overveje udmeldelse, er der ikke en bestemt begrundelse, der skiller sig ud. Det er et for højt kontingent (18 %), der er den mest udbredte begrundelse, mens de øvrige begrundelser ligger på et lavere niveau. Det skal understreges, at der ikke kan sluttes fra, at nogle medlemmer overvejer at melde sig ud, og til at de faktisk gør det. Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at besvarelserne udtrykker kritik af de faglige organisationer omkring bureaukrati, økonomi, politik og interessevaretagelse.

Mellem hovedgrupperne er der kun ubetydelige forskelle. Den lidt højere andel i LO ved "for tætte forbindelser til de politiske partier" på 5 %, må ses på baggrund af det tætte bånd, der historisk har været mellem LO og Socialdemokratiet; et bånd der først formelt blev ophævet på en ekstraordinær kongres i LO i 2003. Kritikken for partipolitiske forbindelser hænger altså ved, selv om det tætte forhold mellem parti og fagbevægelse er ophørt. Der kan også være tale om, at kritikken retter sig imod, at lokale fagforeninger fortsat støtter bestemte politiske partier. Yderligere

analyse viser, at der ikke er stærke sammenhænge mellem at overveje udmeldelse og alder, indkomst, jobfunktion eller overenskomstdækning.

Det er også interessant at undersøge, hvor mange ikke-medlemmer, der overvejer at melde sig ind i en fagforening og hvorfor.

Her er det vigtigt at holde sig for øje, at 'ikke-medlemmer' som gruppe betragtet er meget heterogen, og det er derfor vigtigt at differentiere gruppen, når der ses på erfaringer og orienteringer. Gruppen har en anden sammensætning efter alder, erhverv og indkomst end de øvrige hovedgrupper. 26 % af ikke-medlemmerne er under 31 år. 26 % er uden erhvervsuddannelse, 18 % har en lang videregående erhvervsuddannelse, og andelen af faglærte er meget lavere end fx LO's andel af faglærte. Det bevirker også betydelig større indkomstforskelle i gruppen og en større andel med lave årsindkomster. Samlet set består gruppen af 1) en stor gruppe unge i ufaglærte jobfunktioner med lave eller relativt lave indkomster, 2) en gruppe af funktionærer med en LVU eller MVU overvejende beskæftiget i den private sektor og med høje indkomster, og 3) en restgruppe, der varierer meget efter uddannelseslængde og erhvervsbeskæftigelse.

De tre delgrupper arbejder inden for hovedorganisationernes naturlige organiseringsområder, og det er derfor interessant at undersøge, i hvilken grad der er et medlemspotentiale for organisationerne. Det er gjort i tabel 7.12 nedenfor.

Det fremgår af tabellen, at 56 % af ikke-medlemmerne ikke overvejer at blive medlem af en faglig organisation. 35 % overvejer indmeldelse. Det ses, at op mod halvdelen i denne gruppe over-

vejer med henvisning til deres forventede fremtidige arbejdsmarkedstilknytning: Efter afsluttet uddannelse (9 %), fagligt fællesskab (3 %) og ved ansættelse i et fast arbejde (4 %). Yderligere analyse viser, at de unge er overrepræsenteret i denne gruppe. Den anden halvdel af de 35 % kan ikke ligeså entydigt regnes med til potentielle medlemmer, da deres besvarelser indeholder en kritik af faglige organisationer. Indmeldelsen er betinget af mindre pamperi, mindre støtte til politiske partier, lavere kontingent og en bedre interessevaretagelse.

Yderligere analyser viser, at det særligt er ufaglærte og faglærte, der angiver begrundelsen "ja, hvis kontingentet var lavere", mens lønmodtagere med en lang videregående uddannelse er mere tilbøjelige til at vælge begrundelsen "ja, hvis fagforeningen i højere grad varetog mine interesser".

Spørgsmålet er videre, om der ligger et uudnyttet potentiale for fagforeninger for at rekruttere ikke-medlemmer? Der er i spørgeskemaet spurgt til, om ikke-medlemmerne er blevet opfordret til at være medlem af en fagforening; her svarer 31 % "Ja" 64 % "Nej". Det er altså to tredjedele af alle ikke-medlemmer, som ikke blevet opfordret til at være medlem af en fagforening. Det er i den forbindelse interessant at undersøge, om ikke-medlemmer i højere grad overvejer at melde sig ind i en fagforening, hvis de er blevet opfordret til det. I tabel 7.13 er de to spørgsmål "er blevet opfordret til medlemskab" og "overvejer indmeldelse" blevet analyseret samlet. På denne måde kan det undersøges, om der er flere, der overvejer, såfremt der er en kontakt eller en dialog med fagforeningsmedlemmer om medlemskab.

Tabel 7.12 Indmeldelse i fagforening, ikke-medlemmer (%)

Overvejer du at melde dig ind i en fagforening?												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	N
I alt 2014	56	35	9	3	4	3	4	13	13	6	3	505
I alt 2002	58	33	-	-	-	9	11	21	19	9		411

Anm.: Ja-procenter er procent af samtlige. Summen af rækkeprocenterne 1-11 er større end 100 % pga. flere Ja-svarmuligheder.

Anm.: (1) Spørgsmålene blev ikke stillet i 2002-undersøgelsen.

1. Nej

2. Ja

3. Ja, når jeg er færdig med min uddannelse¹

4. Ja, for at blive en del af et fagligt fællesskab¹

5. Ja, når jeg kommer i arbejde¹

6. Ja, hvis der var mindre pamperi

7. Ja, hvis der ikke var så tætte forbindelser

til de politiske partier

8. Ja, hvis kontingentet var lavere

9. Ja, hvis fagforeningen i højere grad varetog mine interesser

10. Ved ikke

11. Ugyldigt svar

Ses der på den gruppe, der er blevet opfordret til indmeldelse, fremgår det, at 49 % i denne gruppe overvejer indmeldelse. I den gruppe, der ikke overvejer indmeldelse, er andelen kun 19 %. Der er således en klar sammenhæng mellem indmeldelsestendens og opfordring til medlemskab. Det understreger, at kontakt fra kolleger, tillidsrepræsentanter og fagforeninger har stor indflydelse på, om man overvejer at melde sig ind i en fagforening.

7.6 Fagforeningens opgaver

Besvarelsenerne om fagforeningens vigtigste opgaver grupperer sig omkring "klassiske" opgaver som løn, arbejdsmiljø, tryghed, uddannelse, mv. Det er det materielle, der lægges vægt på, mens klassisk samfundspolitik som ØD og partistøtte og nye "service"-opgaver er mindre vigtige. I tabel

7.14 nedenfor er de 10 vigtigste opgaver stillet op efter højeste "helt enig/delvis enig" andele. Mere end 20 opgavesæt var mulige at krydse af.

De 10 opgaver ligger på et højt niveau uanset, om der ses på "helt enig" eller "helt enig/delvis enig" slået sammen. Det er 1) arbejdsmiljøet (84 %), 2) lærlinge- og praktikpladser (81 %), 3) efteruddannelse (81 %), 4) løn (77 %), 5) udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder (75 %), 6) social dumping (78 %), 7) tryghed i ansættelsen (77 %), 8) bekæmpe arbejdsløsheden (76 %), 9) forbedre pensionsordninger (77 %) og 10) personlig bistand (77 %).

Yderligere analyse viser, at 4 opgaver ligger på et 48-66 % niveau. Det er fagets omdømme (66 %), medbestemmelse på arbejdspladsen (62 %), et udviklende arbejde (60 %) og udligne forskelle mellem højt- og lavtlønnede (48 %). De mindre og mindst vigtige opgaver er at forbedre miljø- og naturbeskyttelse (35 %), forkorte arbejdstiden (30 %), forbedre private pensionsordninger (30 %), organisere fritidsinteresser (27 %), medeje af private virksomheder (17 %), drive medievirksomhed (9 %) og støtte politiske partier (9 %).

Placering på arbejdsmarkedet slår i et vist omfang igennem for, hvor vigtig en opgave er. LO og de alternative har på 3 spørgsmål betydelig højere "helt enig" andele end de øvrige hovedgrupper. Det drejer sig om at bekæmpe arbejdsløsheden, arbejde mod social dumping og at arbejde for lærlinge- og praktikpladser. På spørgs-

Tabel 7.13 Faglig kontakt til ikke-medlemmer (%)

Overvejer du at melde dig ind i en fagforening? Er du blevet opfordret til at være medlem af en fagforening?				
	Ja, er opfordret	Nej, er ikke opfordret	Ved ikke	N (antal)
Ja, overvejer indmeldelse	49	44	6	176
Nej, overvejer ikke indmeldelse	19	76	4	278
Ved ikke	24	72	3	29
I alt	31	64	5	483

Tabel 7.14 Fagforeningens vigtigste opgave, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver?											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N
LO	86	88	86	85	80	84	83	81	84	77	920
FTF	88	72	83	84	78	74	80	70	84	84	502
AC	86	72	84	73	74	77	68	75	71	85	334
Lederne	76	94	80	57	71	80	71	82	75	80	112
Uden for HO	84	76	76	66	70	82	72	77	76	81	55
Alternative	82	86	77	73	73	79	76	77	71	73	236
Ikke-medlemmer	77	81	74	64	68	69	70	70	60	66	475
I alt	84	81	81	77	75	78	77	76	77	77	2634

- | | | |
|---|--|---|
| 1. Forbedre arbejdsmiljøet | 4. Sikring af størst mulig løn for medlemmerne | 8. Bekæmpe arbejdsløsheden |
| 2. Arbejde for lærlinge- og praktikpladser | 5. Udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder | 9. Forbedre pensionsordninger |
| 3. Forbedre uddannelses-, efteruddannelses- og omskolingsmuligheder for medlemmerne | 6. Arbejde mod social dumping | 10. Yde personlig bistand til medlemmerne |
| | 7. Arbejde for større tryghed i ansættelsen | |

Tabel 7.15 Fagforeningernes samfundsindflydelse, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

	Fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag		Fagforeningen har for lidt at sige over for arbejdsgiverne		Fagbevægelsen ville stå stærkere, hvis hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) arbejdede tættere sammen	N (antal)
	2002	2014	2002	2014	2014	
LO	39	53	41	53	61	930
FTF	36	46	45	52	52	499
AC	22	34	23	34	45	337
Lederne	19	25	18	20	55	115
Uden for HO	35	38	39	47	49	55
Alternative	27	40	30	35	52	226
Ikke-medlemmer	30	27	25	28	44	484
I alt	34	41	36	43	53	2646

målet om at bekæmpe arbejdsløsheden har LO og de alternative en "helt enig" andel på 49 %, - sammenlignet med FTF og AC med hhv. 31 og 32 %. I forhold til at bekæmpe social dumping svarer 64 % i LO og 54 % af de alternative "helt enig" til, at det er en vigtig opgave, mens "helt enig" andelen i FTF og AC er på hhv. 47 % og 42 %. Endelig ses forskellen ved at arbejde for lærlinge- og praktikplader, hvor 62 % af LO og 56 % af de alternative er "helt enig" i, at denne opgave er vigtig - ift. FTF og AC med hhv. 40 % og 38 %. Den kraftigere betoning af disse opgaver afspejler den øgede risiko for arbejdsløshed, og at LO-medlemmerne og de alternative er beskæftiget inden for de erhvervsområder, hvor social dumping vinder frem.

7.7 Fagforeningerne og samfundsudviklingen

Tidligere i dette kapitel blev det klart, at fagforeningen støttes af flertallet, men derfor kan der godt være utilfredshed med den indflydelse og magt, som organisationerne har. Det tages op i det følgende.

Af tabel 7.15 ses, at der findes en kritisk holdning til fagforeningernes indflydelse på samfundsudviklingen. I alt 41 % finder, at påvirkningen bør være større - flest i LO (53 %) og FTF (46 %). Tendensen gælder dog også de alternative og AC.

Ses der på fagforeningernes evne til at påvirke arbejdsgiverne, er den kritiske tendens omtrent den samme på i alt 43 %. Svarmønstret skal ikke nødvendigvis udlægges som ensidig kritik af fagforeningernes interessevaretagelse, men også

som registrering af magtforhold og styrkeforhold, der vanskeliggør interessevaretagelse. Fagforeningen møder måske ikke nok politisk lydhørhed. Det er en fagforeningsinstitution, der opleves i defensiven på arbejdspladser og i forhold til vigtige politiske beslutninger.

Siden 2002 ser lønmodtagerne mere kritisk på fagforeningernes indflydelse på samfundsudviklingen og i forhold til at kunne påvirke arbejdsgiverne. For begge udsagn kan vi spore en stigning på 7 procentpoint. Der ligger heri et ønske om en fagbevægelse, der generobrer samfundsmæssig betydning. Det drejer sig både om faglige krav og om samfundspolitik. For LO's vedkommende er der en stigning på 14 procentpoint, når det gælder andelen, der finder, at fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen, og en stigning på 12 %, når det gælder indflydelsen i forhold til arbejdsgiversiden. Dermed signaleres ønsker om en strategisk nyudvikling af arbejdet på at få øget magt og indflydelse fra fagforenings-side. Det fremgår af tabel 7.15, at i alt 53 % støtter et tættere samarbejde mellem hovedorganisationerne, (og kun 3 % er imod). Der er mindre forskelle mellem LO og FTF. Svarmønstret kan tolkes som en delvis utilfredshed med de ønskede resultater og et ønske om en stærkere organisatorisk og institutionel magt.

7.8 Sammenfatning

I dette kapitel har vi set på, hvordan lønmodtagere ser på fagforeninger og vurderer deres interessevaretagelse og ydelser. De centrale resultater er:

- Som institution nyder fagforeninger bred støtte. 8 ud af 10 finder fagforeninger nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, mest udbredt i LO og FTF og mindst blandt ikke-medlemmer og Lederne. Den ubetingede støtte er steget med hele 10 procentpoint fra 2002-2014. Det understreger, at danske lønmodtagere mener, at fagforeninger er en vigtig institution for at varetage deres interesser kollektivt i samfundet.
- De vigtigste begrundelser for fagforenings-medlemskab forener kollektive og individuelle interesse-begrundelser. Egen nytte-begrundelsen uden et kollektivt perspektiv støttes kun af et mindretal. Det viser, at langt hovedparten af danske lønmodtagere har både kollektive og individuelle interesse-begrundelser forbundet til et fagforeningsmedlemskab. Det er også interessant, at de kollektive og solidariske begrundelser er steget siden 2002 i LO, FTF og AC. FTF er det mest "solidariske". Analysen af medlemsorienteringer viser, at kollektive/solidariske begrundelser på arbejdsplads/fagforeningsniveauet kombineres med et solidarisk gruppeperspektiv på samfundsniveauet for halvdelen af fagforeningsmedlemmerne. A-kasse begrundelsen er mest udbredt blandt LO og de alternative. For de alternative er "forsikringselementet", og mindre grad de kollektive og solidariske begrundelser det afgørende. Det er også meget interessant, at a-kassebegrundelsen (helt enig/enig) blandt de alternative medlemmer er steget med hele 22 procent siden 2002. Det vidner om, at mange af de lønmodtagere som siden 2002 har skiftet til en alternativ fagforening i høj grad betoner "a-kassebegrundelsen".
- 14 % af fagforeningsmedlemmerne overvejer at melde sig ud af fagforeningen. Udmeldelsestendensen er på et lavere niveau i 2014 end i 2002, mens indmeldelsestendensen er uforandret på omtrent en tredjedel i 2014. Indmeldelsestendensen kommer overvejende fra unge ikke-medlemmer, der forudser at opnå en fastere arbejdsmarkedstillknytning. Det er

tydeligt, at der er en sammenhæng mellem de ikke-medlemmer, der er blevet spurgt, om de vil være medlem, og andelen der overvejer at melde sig ind. Et muligt potentiale for fagforeninger ligger således i det forhold, at to tredjedele af ikke-medlemmerne ikke er blevet kontaktet med henblik på medlemskab, og at de, der er blevet kontaktet, i langt højere grad overvejer at melde sig ind.

- I forhold til fagforeningernes opgaver ser vi, at de materielle interesser er vigtige, men sikring af arbejdsmiljøet, lærlinge- og praktikpladser samt efteruddannelse prioriteres stærkest som opgaver. Klassiske fagforeningsopgaver som medbestemmelse på arbejdspladsen og et udviklende arbejde er dog også stadig relevante.
- Alt i alt kan vi konkludere, at lønmodtagerne principielt set vurderer, at fagforeninger er nødvendige for at varetage deres interesser. Der er altså en stor opbakning til fagbevægelsen som institution, som ikke er blevet mindre siden 2002 – tværtimod. Men samtidig kan vi konkludere, at mange lønmodtagere stiller sig skeptiske over for fagforeninger som organisationer. Mange mener, at fagbevægelsen har for lidt indflydelse. Mange mener, at fagforeninger har for lidt gennemslagskraft, hvor flertallet finder, at fagforeningerne har for lidt indflydelse overfor arbejdsgiverne og i politik. Der er et håb om stærkere organisatorisk og institutionel magt.

8.0 Velfærdsstat og velfærdspolitikker

Danmark har som de øvrige nordiske lande valgt og udviklet en universel velfærdsstat. Tidligt blev der valgt skattefinansiering af de offentlige udgifter (allerede i 1891 ved Estrups første socialreform), fra 1921 kom der retsprincipper ind som afløsning af skøn på det socialpolitiske område, og efterkrigstidens udvikling af velfærdsordningerne har givet basis for at tale om en fælles dækning af behov, som individuelle statsborgere måtte få, når de blev syge, arbejdsløse, ulykkesramte, gamle osv. Som borger skal man føle sig tryk, men alle skal forstå at forpligte sig over for helheden.

Grundlovens § 75, stk. 2. siger direkte, at den, der ikke kan forsørge sig selv, har ret til at få hjælp fra det offentlige mod at underkaste sig de bestemmelser, som bliver givet.

Universalismen dækker således principielt over, at man som medborger får *klart definerede rettigheder*, hvortil der også er knyttet pligter, men *reglerne gælder for alle borgere*, der kan komme i betragtning. *Ingen må ekskluderes* på grund af transbedømmelse (skønsmæssig afgørelse), og der skal være en *adekvat dækning*. Dvs. velfærdsstaten skal sikre en vis generøsitet i overførsler og serviceydelser. Det skal også være inkluderende ordninger, som giver reel adgang og dækning. Endelig skal ydelser og service finansieres gennem generelle *skatter* – ikke gennem personlige bidrag.

Der har altid været undtagelser fra denne beskrivelse af en universel velfærdsstat. I Danmark har arbejdsløshedsforsikringen været undtagelsen fra reglen, for der har man bibeholdt et ”hjælp-til-selvhjælp”-princip. Men staten gik allerede i 1907 ind og gav tilskud til de private a-kasser, og siden 1970 har staten båret den marginale risiko for udgifter ved stigende ledighed, mens arbejdsgiverne er blevet helt fritaget for at deltage i finansiering af arbejdsmarkedsforanstaltninger. Arbejdsløshedssystemet er stadig et af de vigtigste understøttelsessystemer i den universelle velfærdsstat, men det har suppleringer i form af kontanthjælp og andre socialpolitiske ordninger.

Kontanthjælpen vil være en universel ordning, hvis der er faste og dækkende satser.

Dagpengene er i praksis en fast ydelse; men betingelserne for at få eller generhverve retten til dagpenge og dagpengeperiodens længde har siden 1980’erne været et stort politisk stridsspørgsmål. Det samme har de maksimale støttebeløb.

Høje mindstesatser på næsten alle velfærdsområder er et særligt træk, som de nordiske lande er blevet kendt på verden rundt. Dertil kommer store serviceudgifter. Gennem de senere år er der imidlertid også sket en politisering af satser og ordninger. Nogle ønsker nedskæringer. En nymoralisme har slået ind og fået normskred og politiske angreb på velfærdsstaten med sig. Det kan bla. ses i udviklingen af flexicurity-systemet, hvor der politisk nok foretages retoriske bekendelser til systemet, men hvor prisen for de liberale afskedigelsesregler – nemlig god sikring under ledighed i en længere periode, efterlønsordning og aktiv indsats gennem arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken til at få ledige tilbage på det åbne arbejdsmarked – ikke længere kompenseres på samme måde. Tryghedselementerne på arbejdsmarkedet er siden krisens indtog i 2008 blevet forringede.

Endelig er der politisk foretaget indtægtsregulering og andre ændringer af flere af de øvrige velfærdsordninger, så universalismen er blevet en hel del svækket gennem de senere år.

Der er politisk-parlamentarisk set sket meget siden den sidste APL-undersøgelse i 2002. Ti år med VK-regeringer fra 2001 til 2011 afløst af en S-SF-R – senere S-R – regering, og ikke mindst en økonomisk krise siden 2008 indimellem har haft konsekvenser for danske lønmodtagere. De politiske vinde og krisen har altså ikke været uden konsekvenser for indretningen af velfærdsstaten og velfærdspolitikkerne. De politiske forandringer af velfærdsstaten og velfærdspolitikker var i løbet af 2000’ernes højkonjunktur ikke åbenlyst præget af et borgerligt frontaltangreb. Anders Fogh Rasmussens strategi om at omfavne velfærdsstaten

i stedet for minimalstaten i kombination med kontraktpolitikken, var blandt de bærende årsager til, at Venstre og de Konservative kunne danne regering med Dansk Folkeparti som fast støtteparti efter valget i 2001 – og igen i 2005 og 2007. Men selv om perioden 2001 – 2009 ikke bar præg af et direkte og åbent opgør med velfærdsstaten, så er perioden netop ikke uden forandringer af velfærdsstaten. Den var ved at undergå en skjult forandring fra vægt på at dække behov hos borgerne til at blive indrettet efter ”noget-for-noget” nytteprincipper. Altså fra universelle kriterier og kollektive behov, mod individuelle tilfredsheds-mål. New Public Management-instrumenter (Christensen & Lægreid 2001; Greve 2007, Dalsgaard & Jørgensen 2010) blev brugt til at omdanne store dele af velfærdsproduktionen og disciplinere store grupper af fagprofessionelle i det offentlige (gennem kontrol- og evalueringssystemer samt opstrammet ledelse), og flere skattereformer begrænsede samtidig skatteindtægterne, så der blev mindre at prioritere for. ”Den tomme kasses diktat” fører naturligvis til en retorik om, at der ikke er flere penge ”at dele ud af”. Velfærdsforbedringer bliver meget vanskelige.

Perioden 2001 - 2009 beskrives ofte journalistisk og hos politologer som ”de små skridts politik”, hvor ændringerne af velfærdsordninger ikke skete abrupt via store reformer, men via små gradvise forandringer. Det er en sandhed med modifikationer. Omvendt er perioden efter krisen i 2008 kendetegnet ved flere åbenlyst store reformer af særligt forsørgelsesområdet – efterløn, flexjob, førtidspension, kontanthjælp og ikke mindst dagpenge.

Forandringerne taget i betragtning, så er lønmodtagernes stilling til samfundspolitiske spørgsmål helt centralt at få afdækket. Føler de sig stadig godt dækket? Hvad er indstillingen til centrale velfærdsfunktioner, og hvordan ønsker man sig velfærdsstaten og samfundet udviklet fremover? Offentlige sikringer og arrangementer er af stor betydning for borgernes hverdag, og det begrunder selvstændig interesse for erfaringer med og vurderinger af velfærdssikringer. Samtidig afgør det politiske fællesskab i form af et repræsentativt demokrati, hvordan værdier skal fordeles, og hvordan velfærdsstaten skal udvikle sig. Velfærd kan altså forstås enten som fælles behovsdækning

eller som et spørgsmål om individuel nytte. I mange lande er det den sidste forståelse, der har ligget bag reformer (Thelen 2014). Spørgsmålet er, om der er opbakning fra lønmodtagerne til at forlade den universelle velfærdsstat og i stedet indføre liberale eller konservative velfærdsstatsprincipper?

8.1 Klassiske velfærdssikringer:

Sundheds- og ældreområderne

Det har været velfærdsstatens fornemste opgave at fungere som et bolværk mod mange af de udsathed og usikkerheder, lønmodtagere kan opleve, når de sælger deres arbejdskraft på et arbejdsmarked. Jo mindre afhængige det offentlige har gjort lønmodtagere af at sælge deres arbejdskraft, desto større tryghed (Esping Andersen 1990). Jo mere, man kan ”af-varegøre” (”de-kommodificere”) arbejdskraften, jo stærkere vil lønmodtagerne opleve tryghed, for så sikrer fællesskabet nogle af livsnødvendighederne. I andre lande er lønmodtagerne afhængige af en tilknytning til arbejdsmarkedet for at få adgang til sikringer. Her gælder et præstationsprincip, hvilket er gældende i mange kontinentaleuropæiske lande. I neo-liberale systemer er der kun hjælp at hente til de allersvageste; det gælder eksempelvis i England og USA. I Danmark og i de andre nordiske universelle velfærdsstater sker fordelingen af velfærdsydelser altså ud fra et medborgerprincip. Staten er derfor hovedleverandør af velfærd, der er finansieret via skatter, og som skaber af kollektive risikodelinger mellem borgerne i samfundet. ”De bredeste skuldre” skal bære den tungeste byrde.

Vi kan konstatere, at der stadig er støtte til at sikre universelle velfærdssikringer. De ny-liberale doktriner om individuelle forsikringsordninger og direkte kobling mellem betaling og ydelse finder ikke støtte hos danske lønmodtagere i år 2014. Dokumentationen findes i tabel 8.1, hvor klassiske velfærdsopgaver i sundhedssystemet og ældreplejen er vurderet.

Tabellen viser andele af lønmodtagere, der har svaret ”helt enig” og ”delvis enig” til fire udsagn om de universelle velfærdsforsikringer. De tre første spørgsmål knytter sig til indretningen, praksis og finansiering af sundhedsvæsenet og det fjerde spørgsmål ældreplejen. Sundhedsvæsenet

Tabel 8.1 Universelle velfærdssikringer, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvad mener du om følgende:											
	Det offentlige sundheds-system skal udbygges, så ventelister undgås		Sundhedsvæsenet bør primært drives af det offentlige		Brugerbetaling bør indføres ved besøg hos lægen		Folkepensionen skal forbedres, så de ældre får bedre levevilkår		Offentligt betalt uddannelse skal udbygges		N (antal)
	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	
LO	93	91	67	74	16	19	81	80	.	52	935
FTF	87	86	71	77	22	23	70	68	.	57	504
AC	78	78	73	82	33	34	49	52	.	63	337
Lederne	83	87	57	59	32	39	73	72	.	55	114
Uden for HO	96	84	70	68	19	32	62	67	.	46	56
Alternative	91	94	66	62	21	31	86	80	.	47	232
Ikke-medlemmer	87	84	46	58	28	30	68	63	.	53	505
I alt	89	87	63	71	22	26	74	71	.	54	2683

Tabel 8.2 Offentlig sikring ved sygdom, efter hovedområder (%)

Hvordan synes du, at det offentlige sikrer dig ved sygdom?							
	Meget godt sikret	Godt sikret	Hverken godt eller dårligt	Dårligt sikret	Meget dårligt sikret	Ændring i 'dårligt/meget dårligt sikret' 2002-2014	N (antal)
LO	10	29	34	19	7	+6	940
FTF	12	42	30	13	3	+1	507
AC	16	44	25	12	2	-2	338
Lederne	8	40	25	25	3	.	116
Uden for HO	12	47	32	9	0	.	57
Alternative	9	31	31	21	9	+11	232
Ikke-medlemmer	18	39	25	13	4	-2	514
I alt	12	36	30	16	5	2	2704

Tabel 8.3 Offentlig sikring ved alderdom, efter hovedområder (%)

Hvordan synes du, at det offentlige sikrer dig ved alderdom?							
	Meget godt sikret	Godt sikret	Hverken godt eller dårligt	Dårligt sikret	Meget dårligt sikret	Ændring i 'dårligt/meget dårligt sikret' 2002-2014	N (antal)
LO	5	24	37	25	10	-3	939
FTF	5	31	38	21	5	-3	507
AC	8	41	34	14	3	-8	340
Lederne	4	23	36	28	8	-12	116
Uden for HO	9	27	48	16	0	-30	56
Alternative	4	21	38	23	14	0	231
Ikke-medlemmer	8	29	39	18	6	-12	509
I alt	6	28	37	21	8	-6	2698

er den del af den universelle velfærdsforsikring, der økonomisk set fylder mest i den danske velfærdsstat, og derfor kan der her findes et godt og centralt pejlemærke for holdningen til universelle sikringer.

Ser vi først på, om lønmodtagerne mener, at sundhedssystemet skal udbygges, så ventelister undgås, så finder hele 87 %, at de er enige i udsagnet. Det er et højt tal. Set over tid er der stort set ingen ændringer i svarmønsteret. Der er altså fortsat tilslutning til en af de væsentligste universelle velfærdssikringer, som den danske stat leverer.

Alligevel kunne lønmodtagerne godt mene, at indretningen af sundhedssystemet bør/burde ændres i en mere neo-liberal retning med øget privatisering og øget brugerbetaling? Det viser sig dog også ikke at være tilfældet. I alt 71 % af alle lønmodtagere er enige i, at sundhedsvæsenet primært bør drives af det offentlige, og at velfærdsproduktionen primært skal varetages kollektivt. Igen findes opbakning til indretningen af det danske universelle velfærdssystem. LO-, FTF- og AC-medlemmerne er mest enige i udsagnet, mens andele af Lederne, de alternative og ikke-medlemmer ligger lidt lavere. Men alt i alt er der bred opbakning til et offentligt drevet sundhedsvæsen på et ligeså højt tilslutningsniveau som i 2002. Fokuseres på andelen, der er enig i, at indføre brugerbetaling, ses den at være beskeden. Opbakningen er størst blandt Lederne og mindst blandt LO-medlemmerne. Hver fjerde lønmodtager tilslutter sig dog brugerbetaling – men det store flertal bakker fortsat op om en universel, skattefinansieret model, og er uenig i/afviser at udbrede betalings- og konkurrenceformer. Yderligere analyser viser, at der findes forskel på tværs af sektor, hvor 10 procentpoint flere privat ansatte er ”helt enige/delvis enige” set i forhold til offentligt ansatte (jf. tabel B1, Bilag 3).

Man kunne forvente, at i takt med at kollektive arbejdsmarkedspensioner og private pensioner er blevet udbygget, så ville den fælles pensions-sikring miste prioritering. Det er ikke tilfældet. 71 % af alle lønmodtagere mener, at folkepensionen skal forbedres. Lønmodtagerne kærer sig altså om at få en tryk alderdom. Her er det LO-medlemmer og alternative begge med 80 % mest enige i udsagnet. For mange lavtlønnede udgør folkepension

nen fortsat en hovedpart af pensionen, mens den for mere højtlønnede grupper er mindre i forhold til arbejdsmarkedspensioner og private pensioner. Det kan være en del af forklaringen på, at LO og de alternative er meste enige, mens AC’erne er mindst enige. Af ikke-medlemmer er næsten to tredjedele for forbedring af folkepensionen.

Det er en generel tendens, vi ser i svarfordelingerne om velfærdspolitikken, at LO/de alternative ligger tæt på hinanden i vurderingen af, hvor godt de offentlige ordninger konkret sikrer lønmodtagerne og borgerne, mens LO/FTF ligger tættere på hinanden, når det gælder, hvilke principper velfærdsstaten skal indrettes efter.

Betragter vi en anden vigtig offentlig ydelse nemlig betalt uddannelse, så er lidt over halvdele af lønmodtagerne ”helt enig”/ ”delvis enige” i, at denne ydelse skal udbygges. Der er således en majoritet, der mener, at uddannelse skal have en fælles finansieringsramme. AC’erne er mest enige, hvilket nok hænger sammen med, at denne lønmodtagergruppe har lange (offentligt betalte) videregående uddannelser.

Indtil videre har vi set på, hvordan lønmodtagerne forholder sig til universelle velfærdsforsikringsordninger. Men én ting er, hvordan lønmodtagerne mener, at ydelserne bør indrettes, noget andet er, hvor godt eller dårligt lønmodtagerne mener, at det offentlige sikrer dem i forbindelse med fx sygdom og alderdom.

Dermed skal vi se på evt. erfaringer med og holdninger til konkrete velfærdsordninger.

Fordelingen af svar i forhold til, hvor godt eller dårligt man føler sig dækket af det offentligt under sygdom, fremgår af tabel 8.2.

Tabel 8.2 viser et generelt og gruppeopdelt billede, hvor godt lønmodtagerne mener, at det offentlige sikrer dem i tilfælde af sygdom. Her kan altså tales om både en ”forventet” sikring, hvis lønmodtagerne skulle opleve sygdom, og om konkrete erfaringer. Samlet er der en betydeligt større andel (i alt 48 %), der føler sig godt eller meget godt sikret, end der er lønmodtagere, der føler sig dårligt eller meget dårligt sikret (i alt 21 %). Vi kan ikke ud fra tallene afgøre, om lønmodtagerne svarer ud fra konkrete erfaringer og/eller udtrykker en forventning.

Tabellen viser meget interessant, at det særligt er AC’erne, som føler sig bedst sikret via det of-

fentlige, hvor 60 % svarer ”meget godt sikret” og ”godt sikret”, mens den tilsvarende andel for LO-medlemmerne er på 39 %. Den samme forskel kunne vi registrere i 2002-undersøgelsen. Generelt kan vi se, at der er flere LO-medlemmer og alternative medlemmer, som føler sig meget dårligt og dårligt sikret via det offentlige, når vi sammenligner 2002- og 2014-undersøgelserne. For LO gælder det 6 procentpoint, og for de alternative 11 procentpoint, mens FTF-medlemmerne, AC’erne og ikke-medlemmer ligger nogenlunde på samme niveau. Stigningen er ikke voldsom, men det er alligevel interessant, at det alene er LO og de alternative, der oplever en stigning, mens de restende hovedområder ligger mere eller mindre konstant. Det er de mest udsatte grupper på arbejdsmarkedet, de ufaglærte og faglærte, som oplever sig dårligst sikret, og de mindst udsatte, der oplever sig bedst sikret.

En traditionel vigtig velfærdsfunktion er sikring efter, at man har været i den erhvervsaktive alder, altså det, der kaldes ”alderdom”. Ser vi på, hvordan lønmodtagerne føler sig sikret ved alderdom – jf. tabel 8.3 – så finder vi nogenlunde lige andele, der svarer enten ”meget godt/godt sikret” (34 %), ”hverken godt eller dårligt sikret” (37 %) og ”meget dårligt/dårligt sikret” (29 %). Det er med andre ord lige knap hver tredje lønmodtager, der mener, at det offentlige sikrer dem dårligt ved alderdom. Men det er interessant, at andelen, der svarer ”dårligt sikret” og ”meget dårligt sikret” generelt er faldet med 6 procentpoint. Ser vi på, hvordan svarene fordeler sig på hovedområder, så er det igen LO-medlemmerne og de alternative, som føler sig dårligst sikret via det offentlige. Disse målinger tegner et billede, hvor der nok er mange, som føler sig sikret godt under alderdom, men hvor en næsten lige så stor andel af lønmodtagerne angiver bekymringer i forhold til, hvordan de vil blive sikret, når de selv forlader arbejdsmarkedet. Det er en bekymring, som de kollektive arbejdsmarkedspensioner ikke helt har kunnet imødegå, og der stilles derfor ønsket til en bedre offentlig forsørgelse fra denne store gruppe af lønmodtagere.

Analyserne viser, at der fortsat er opbakning til universelle sikringer med kollektive risikodelinger og med det offentlige som hovedleverandør af velfærd. Det er hovedpejlingen. I forhold til,

hvor godt lønmodtagerne føler sig sikret, så kan vi se, at det i høj grad er LO-medlemmerne og de ideologisk alternative, der føler sig dårligst sikret via det offentlige i forhold til alderdom og sygdom. AC’erne føler sig bedst sikret via det offentlige, hvilket er det samme resultat, som blev afbilledet i 2002-undersøgelsen. Lønmodtagerne ønsker altså at fastholde den universelle velfærdsstats grundprincipper, og flertallet ønsker endog udbygning af de centrale velfærdsstatsfunktioner. Det går stik imod de herskende neo-liberale politiktanker.

I næste afsnit skal vi se nærmere på et andet, men meget aktuelt politikområde, nemlig arbejdsløshedsforsikring og beskæftigelsespolitik. Man kan med sikkerhed fastslå, at politiske slagsmål heromkring har været nogle af de mest ”brændende platforme” gennem de senere år. Det er stadig højaktuelt i en politisk-parlamentarisk sammenhæng, men det er samtidig nogle af de væsentligste tryghedselementer for lønmodtagerne og centrale komponenter i det danske flexicurity-system. Det er således nogle af de væsentligste spørgsmål at få belyst lønmodtagernes erfaringer med, vurderinger af og holdninger til.

8.2 Arbejdsløshed og arbejdsløshedsforsikring

Gennem de seneste år er der sket en række centrale politiske ændringer af arbejdsløsheds- og dagpengeområdet. Det danske dagpengesystem (også kaldet Ghent-systemet) med fagforenings-tilknyttede a-kasser bygger på frivillig forsikring, hvad der har været med til at sikre en af verdens højeste organisationsprocenter. A-kasserne er formelt selvstændige, men reelt kontrolleret af fagbevægelsen og subsidieret af staten siden indførelsen af systemet i 1907. Forsikring mod arbejdsløshed i a-kasser er således ikke en universel velfærdsydelse, da forsikringen er frivillig og indeholder en medfinansiering fra lønmodtagerne via et a-kassekontingent. A-kasse-systemet bygger på et liberalt princip om ”hjælp-til-selvhjælp” og individuelt ansvar. Finansielt bærer staten stadig den marginale risiko ved ledighed, som tilfældet har været siden 1970.

A-kasserne har siden systemet blevet indført i Danmark i 1907 været en vigtig rekrutteringskanal for de faglige organisationer. Set i en inter-

Tabel 8.4 Offentlig sikring ved arbejdsløshed, efter hovedområder (%)

Hvordan synes du, at det offentlige sikrer dig ved arbejdsløshed?							
	Meget godt sikret	Godt sikret	Hverken godt eller dårligt	Dårligt sikret	Meget dårligt sikret	Ændring i 'dårligt/meget dårligt sikret' 2002-2014	N (antal)
LO	6	27	36	21	9	+11	936
FTF	8	34	36	17	5	+9	506
AC	8	42	32	16	2	-5	341
Lederne	5	31	36	22	5	+1	116
Uden for HO	9	35	39	14	4	+4	57
Alternative	7	22	41	20	10	+9	232
Ikke-medlemmer	11	29	36	16	7	-3	514
I alt	8	31	36	19	7	+6	2702

national sammenhæng, så er det påfaldende, at netop lande med et Ghent-system har verdens højeste organisationsprocenter, dvs. den andel af lønmodtagerne som er medlem af en fagforening (Høgedahl 2014b). Det gælder Danmark, Sverige, Finland og Island, hvor omkring 65 – 80 % af lønmodtagerne er medlem af en fagforening. Norge, som på mange måder har organiseret og reguleret arbejdsmarkedet lig de resterende skandinaviske lande, har omvendt en organisationsprocenten på omkring 50 % altså ca. 20 – 25 % under de resterende skandinaviske lande. Forskningen peger her på, at da Norge forlod Ghent-system i 1938, har norske fagforeninger ikke siden haft en a-kasse som rekrutteringskanal. Den norske organisationsgrad er da heller aldrig kommet over 56 %, hvor den i Sverige og Danmark har ligget over 80 %. Den norske organisationsgrad har dog ligget langt mere stabilt de sidste 10-15 år på omkring 55-50 %, og er kun faldet svagt i forhold til de resterende nordiske lande med a-kassesystemer. Det indikerer, at a-kassesystemet har stor betydning for lønmodtagernes tilbøjelighed til at melde sig ind i en fagforening, og at ændringer af a-kassesystemet kan have ganske stor betydning for organisationsgraden.

Arbejdsløshedsforsikringen er dermed ikke alene relevant og central for den enkelte lønmodtager, men også for de faglige organisationer og både aftale- og flexicurity-systemet.

Med dagpengereformen fra 2010, der var en del af 'Genopretningspakken' (indgået af VK-

regeringen med parlamentarisk støtte fra Dansk Folkeparti) blev dagpengesystemet mærkbart forringet. Det var en reform, der brød med den hidtidige politikkurs. Dagpengeperioden blev sat ned fra fire til to år, og perioden for genoptjening til dagpengeretten blev forlænget fra 26 til 52 uger. Forringelserne af dagpengesystemet blev ydermere vedtaget under en økonomisk lavkonjunktur med høj ledighed. Det kan derfor forventes, at lønmodtagerne føler sig dårligere sikret via det offentlige i dag end i 2002, når det gælder arbejdsløshed – set i lyset af forringelser af andre sociale sikringsordninger ud over dagpengene, herunder kontanthjælp, efterløn, fleksjob og førtidspension samt den økonomiske krise som bagtæppe.

Tabel 8.4 viser, hvor godt lønmodtagerne generelt og gruppeopdelt finder, at det offentlige sikrer dem i tilfælde af arbejdsløshed. Til højre i tabellen ses forskellen i andelen af lønmodtagere, der enten svarer "dårligt sikret" eller "meget dårligt sikret" i procentpoint fra 2002 til 2014. Pejlingen viser en stor deling af lønmodtagernes indstillinger, hvor der dog er flere, der føler sig godt dækket ind end det modsatte. Man skal dog her bemærke den høje andel af "hverken godt eller dårlig sikret", der afspejler stor usikkerhed om niveau for dækning, men ændringen er klar; trygheden er blevet forringet. LO-medlemmer, FTF-medlemmer og de alternative er især kommet til at føle sig dårligere sikret. Endvidere ses det, at det er LO og de alternative, hvor færrest

finder sig godt sikret (hhv. 33 % og 29 %). Det er interessant taget i betragtning, at kompensationsgraden – dvs. hvor meget dagpengene procentuelt dækker den tabte arbejdsindkomst – netop er størst for lavere lønnede ufaglærte og faglærte lønmodtagere, som er overrepræsenteret i LO og de alternative. Til sammenligning svarer 50 % af AC'erne, at de i alt er godt sikret, hvilket umiddelbart virker paradoksalt, da AC'erne har en lavere kompensationsgrad i tilfældet af arbejdsløshed.

En del af forklaringen findes i det forhold, at ufaglærte og faglærte ofte arbejder i konjunkturfølsomme job, hvor risikoen for ledighed er høj. Det tyder på, at svarene er erfaringsbaserede, og ikke knyttet til graden af kompensation alene. Ser vi på udviklingen fra 2002 til 2014, så er der en større andel af lønmodtagere, der enten føler sig "dårligt sikret" og "meget dårligt sikret". Det gælder særligt LO- og FTF-medlemmerne og de alternative med hhv. +11, +9 og +9 procentpoint. Denne udvikling må ses i sammenhæng med dagpengeforringelserne.

Der er grund til at gå dybere ind i spørgsmålet om arbejdsløsheden, og det har vi flere spørgsmål om og svar på, jf. tabel 8.5.

Det samlede svarmønster i 2014 viser et ønske om at få gjort (gen)optjening af dagpenge lettere, og en tredjedel vil også gerne have højere dækning og mindre kontrol. Til gengæld er der en majoritet, der mener, at der skal ydes en

indsats for dagpenge. Det er en klar markering. Omvendt er de ledige gennemgående mest kritiske i forhold til dagpengesystemet med relativt små uenig-andele bortset fra på spørgsmålet om, hvorvidt de arbejdsløse skal yde en samfundsindsats, mens de modtager dagpenge, her er enig- og uenig-andelene er lige store.

Der er interessante forskelle mellem hovedgrupperne. Dagpengespørgsmålet har været et omdiskuteret politisk emne og været fast del af finanslovene siden 2010, hvor flere "redningskranse" er givet de lønmodtagere, der enten var eller stod til at falde ud af dagpengesystemet, efter at de nye regler trådte i kraft. Knap halvdelen af LO-medlemmerne og de alternative finder, at det skal gøres nemmere at få dagpenge. Der mønstres dog ikke et flertal. Ikke-medlemmer og Lederne er de grupper, hvor færrest er enige med hhv. 31 % og 30 %. Det samme mønster tegner sig, når vi ser på dagpengenes størrelse. Her er det igen LO-medlemmerne, der er mest enige i, at arbejdsløshedsdagpengene er for lave (47 %), mens det er AC'erne og ikke-medlemmer med mange høje uddannede, der har de mindste andele, der mener, at dagpengene er for lave. Det understreger igen, at den reelle kompensationsgrad i tilfælde af arbejdsløshed ikke er det eneste kriterium, der er gældende, når lønmodtagerne skal vurdere risici og dagpengenes størrelse. Samfundsindsatsen for ledige står stærkest hos Lederne (73 %), FTF (66

Tabel 8.5 Dagpengesystemet – kompensation, rettigheder, pligter, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvad mener du om arbejdsløshedsdagpengene?					
	Det skal gøres nemmere at få dagpenge	Arbejdsløshedsdagpengene er for lave	Der er for meget kontrol med dagpengene	De arbejdsløse skal yde en samfundsindsats, mens de modtager dagpenge	N (antal)
LO	48	47	39	53	931
FTF	35	31	28	66	505
AC	32	27	37	54	336
Lederne	31	36	21	73	115
Uden for HO	39	36	39	55	56
Alternative	46	35	39	61	231
Ikke-medlemmer	30	27	27	67	507
Ledige	57	48	52	37	107
I alt	39	37	34	60	2681

Tabel 8.6 Midler til at bekæmpe arbejdsløshed, efter hovedområder (%)

Hvad mener du ville være de bedste midler til at bekæmpe arbejdsløsheden?																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	N
LO	28	64	30	29	14	28	27	16	5	45	17	20	2	7	6	709
FTF	36	63	43	29	19	33	21	14	2	45	16	16	5	8	8	368
AC	32	52	39	28	17	20	27	7	1	41	19	7	12	15	10	214
Lederne	33	64	35	27	5	11	47	9	0	51	8	8	11	11	7	75
Uden for HO	16	56	38	25	6	19	44	16	6	38	22	16	6	9	6	32
Alternative	27	56	35	27	12	26	39	17	4	51	18	11	4	8	4	165
Ikke-medlemmer	36	59	37	20	15	24	33	15	5	41	15	10	11	10	8	329
I alt	31	61	38	27	15	26	29	14	3	44	16	15	6	9	7	1892

Anm.: Rækkeprocenterne er procenter af samtlige besvarelser (N).

- | | | |
|--|--|---|
| 1. Beskæftigelsesprojekter / Aktiveringsordninger | 6. Flere job i den offentlige sektor | 12. Forbud mod overarbejde |
| 2. Lærlinge- og praktikpladser til alle | 7. Skattelettelse | 13. Lavere lønninger/lønnedgang |
| 3. Aktivering i virksomhedspraktik og løntilskudsordninger | 8. Påbud til virksomhederne om at ansætte ledige | 14. Lavere indslusningsløn for unge |
| 4. Orlovsordninger | 9. Forbud mod fyringer i virksomhederne | 15. Andre midler til at bekæmpe arbejdsløsheden |
| 5. Solidarisk og ligelig fordeling af arbejdet | 10. Øget efteruddannelse til de ansatte | |
| | 11. Kortere arbejdstid | |

%) og ikke-medlemmer (61 %), mens LO og AC har de mindste flertal. I alle hovedgrupper er der flertal for at stille krav til ledige som modydelse for dagpenge. "Ret og pligt" er slået igennem med vægt på det sidste.

8.3 Bekæmpelse af arbejdsløshed

Bekymringen for at blive arbejdsløs er som tidligere vist stor og udbredt hos lønmodtagerne, og der stilles forventninger til, at det offentlige hjælper med til at afhjælpe ledighed. Midlerne til at imødegå denne utryghed er der dog ikke udbredt enighed om, jf. tabel 8.6, hvor forskellige redskaber er vurderet.

Den klart største andel ses ved nr. 2, Lærlinge- og praktikpladser, med 61 %. Dernæst følger 10. efteruddannelse (46 %), 3. virksomhedspraktik og løntilskudsordninger (38 %) og 1. beskæftigelsesprojekter (33 %). Det er klart et ønske først og fremmest at få gennemført foranstaltninger, der forebygger ledighed, og som styrker den enkelte og fællesskabet i forhold til udviklingerne på arbejdsmarkedet, som er ledighedsbefængte, og så man ikke skal være henvist til at bruge "surrogatordninger" eller forbudsordninger, fx mod fyringer i virksomheder. Det skal dog også læses sådan, at der stilles forhåbninger og krav til både institutioner og beskæftigelsespolitikken, når det gælder

om at bekæmpe arbejdsløshed. Der er ikke megen opbakning at hente til det politisk ofte fremførte ønske om at bruge lønnedgange som løsningsmodel. Det er også en vigtig pejling. De mindste andele ses ved 9. forbud mod fyringer, 13. lavere løn og 14. indslusningsløn for unge.

Da det er multiple-svar, skal direkte sammenligninger i procentstørrelser mellem hovedgrupper gøres med en vis varsomhed. Der hersker dog ikke tvivl om, at der er store forskelle i indstilling til brug af enkelte midler. Fx mønstrer 7. skattelettelse højere svar-andele blandt Lederne og de alternative. Yderligere analyser viser, at skattelettelse som middel til at bekæmpe arbejdsløshed er foretrukket blandt ledende funktionærer og blandt lønmodtagere med liberale politiske holdninger (jf. tabel B2 i bilag 3). Det er også interessant, at LO og de ideologisk alternative har de laveste andele, når det gælder beskæftigelsesprojekter og aktiveringsordninger. Det kan hænge sammen med, som vi tidligere beskrev ovenfor, at større andele af ufaglærte og faglærte har erfaringer med det offentlige arbejdsløsheds- og aktiveringssystem sammenlignet med de øvrige grupper på arbejdsmarkedet, der i mindre grad oplever arbejdsløshed.

Der er fælles afvisning af politisk opreklamerede midler som lønnedgange og indslusningsløn

til unge. Yderligere analyser viser ganske interessante forskelle blandt aldersgrupper (jf. tabel B2 i bilag 3). De forebyggende indsatser som fx praktikordninger, orlovsordninger osv. vælges i højere grad af de ældre lønmodtagere. Det samme gør sig gældende for forbudsordninger som fx forbud mod fyringer og overarbejde, mens der er bred enighed på tværs af alder, når det gælder beskæftigelsessikringer som beskæftigelsesprojekter og aktiveringsordninger. Aldersvariationerne er ikke umiddelbart til at forklare, men kan bunde i, at ældre lønmodtageres erfaringer fra arbejdslivet og muligvis ledighed giver dem anledning til at støtte disse ordninger i højere grad end deres yngre kolleger. Det er også værd at bemærke, at unge kun i meget begrænset omfang går ind for neo-liberale løsninger på arbejdsløshed som fx lavere løn, og lavere indslusningsløn til unge.

Samlet set er der ikke et brud med den måde regulering og indsatser normalt er skruet sammen på i systemet, men man kan udlede et stærkere ønske om at få forebyggende og indgribende foranstaltninger brugt mere, end det sker i dag. Ledighed skal forebygges, ikke symptombehandles.

8.4 Syn på ulighed og retfærdighed

Danmark har oplevet en stigende ulighed siden den sidste APL undersøgelse i 2002. Ulighed kan måles og opgøres på mange forskellige måder. Økonomer anvender ofte en måling, der hedder "gini-koefficienten", der måler afstanden mellem de mest bemidlede og de mindst bemidlede i samfundet. Først og fremmest bliver der talt om en økonomisk ulighed. Her handler det om, hvordan de økonomiske og finansielle ressourcer fordeles sig blandt befolkningen – altså spørgsmålet om ulighed i materiel henseende. Herudover kan ulighed handle om muligheder i forhold til uddannelse og andre ressourcer, men også adskilte levemåder, ulighed i smag, tøj, sprog, mad, sport og andre socialklasse-markører. Ulighed/liched kan ikke kun ses økonomisk. Det er dog også væsentligt at slå fast, at når ulighed ikke er en naturlov, forudsætter indsatser et politisk flertal bag en politik herimod.

Set i en international sammenhæng har Danmark fortsat en lav grad af ulighed målt på indkomstskellene mellem borgerne (Piketty 2013). Det har været et klart mål med velfærdsstaten

at sikre en vis grad af udligning af indkomst-forskelle, og lighedsmålsætningen har haft stor opbakning. Men uligheden er de senere år vokset (Olsen m.fl. 2014). Op igennem 2000'erne steg den økonomiske ulighed, hvor de mest velstillede grupper fik mere, mens de mindst velstillede grupper blev større. Krisen i 2008 ramte særligt bolig- og aktiemarkedet, og bremsede derfor i en periode stigningen i uligheden, men de senere år har stigningen i uligheden igen taget fart. En stigende økonomisk ulighed går hånd i hånd med en øget opdeling af mulighederne for job, uddannelse og sundhed. En stigende ulighed har derfor store negative konsekvenser både for de lønmodtagere, som bliver marginaliserede, og for samfundet generelt, som taber ressourcer på gulvet, når det bliver sværere at bryde den sociale arv. Undersøgelser har vist, at de samfund, der har den største ulighed, også er dem, der har flest mentale problemer hos lønmodtagerne, ringere social mobilitet, dårligere læse-/skrivefærdigheder, større livvidder, og det er også der, der er flest fængslinger (Wilkinson & Pickett 2011). Omvendt er øget lighed og øget social tillid med til at skabe større overlevelseschancer for børn, længere levetid for alle og højere status til kvinder. Øget ulighed kan således sætte den sociale tillid og sammenhængskraften i samfundet under pres, hvor opbakningen til velfærdsstaten, der som tidligere beskrevet bygger på universelle principper, kan aftage. Vi har allerede dokumenteret, at der fortsat er opbakning til velfærdsstaten, men det er ligeså interessant at undersøge, hvordan lønmodtagerne ser på ulighed og uretfærdighed, og ikke mindst hvordan udviklingen ser ud fra 2002 til 2014, hvor velfærdsstatens egalitære målsætninger er blevet udfordret.

I relation til ulighedsspørgsmålet er der i APL-undersøgelserne spurgt til, hvad lønmodtagerne mener om den politiske målsætning "det er vigtigt at reducere forskellen mellem rig og fattig". I tabel 8.7 vises svarfordelingerne fra 2014-undersøgelsen, og variationen i procentpoint fra 2002 og 2014 i forhold til helt enig/delvis enig-andele. Der viser sig et klart svarmønster.

Det er først og fremmest tydeligt, at der generelt er opbakning til den politiske målsætning om at reducere forskellen mellem rig og fattig hos de danske lønmodtagere. 65 % af alle lønmodtagere

er således "helt enig"/ "delvis enig" i målsætningen, – 20 % svarer "hverken enig eller uenig", mens kun 15 % er enten delvis uenig eller helt uenig. Der er en bemærkelsesværdig høj enig-andel hos LO medlemmerne. Ikke overraskende er lederne den gruppe, hvor flest er uenige. Forklaringen på variationen skal især findes i indkomstskellet mellem de to grupper. Hermed udtrykkes der også kritik af den stigende ulighed i samfundet, som sker i disse år. Det store flertal af lønmodtagere vil have øget lighed – ikke øget ulighed.

Ser vi på udviklingen over tid, så er der i alt seks procentpoint flere lønmodtagere samlet set, som mener, at det er vigtigt at reducere forskel-

len mellem rig og fattig i forhold til 2002. Det er interessant, at den største forskel findes blandt AC'erne, hvor andelen af respondenter, der svarer "helt enig" og "delvis enig" er steget med 15 procentpoint. Det er umiddelbart svært at svare på, hvad der præcist skyldes denne udvikling alene ud fra spørgeskema-data, men en antagelse kunne være, at sammensætningen i AC-gruppen i dag er anderledes end i 2002, hvorfor andelen af AC'ere med et mere kritisk syn på udviklingen i uligheden er vokset. Ændringen skal dermed ikke tolkes som, at AC-gruppen alene har ændret holdning i perioden, men mere at sammensætningen af AC gruppen ideologisk set er andelede i 2014 end i 2002. I øvrigt er AC-gruppen på arbejdsmar-

Tabel 8.7 Social lighed, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvordan stiller du dig til følgende politiske målsætninger? Det er vigtigt at reducere forskellen mellem rig og fattig							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	46	27	19	6	3	+2	936
FTF	37	32	19	8	3	+6	508
AC	28	35	18	10	9	+15	339
Lederne	19	25	30	20	6	.	116
Uden for HO	29	21	32	14	4	.	56
Alternative	32	31	22	10	5	-4	233
Ikke-medlemmer	27	28	19	16	9	+7	514
I alt	36	29	20	10	5	6	2702

Tabel 8.8 Lige uddannelsesmuligheder, efter hovedområder (%)

Børn af velstillede forældre har i Danmark meget større chancer i uddannelsessystemet end børn af mindre velstillede forældre							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	30	33	21	11	6	+8	937
FTF	22	41	14	15	7	+10	506
AC	26	34	13	17	10	+10	340
Lederne	16	35	20	20	9	+3	116
Uden for HO	23	39	12	19	7	.	57
Alternative	27	31	17	15	10	.	232
Ikke-medlemmer	19	30	19	20	12	+11	513
I alt	25	34	18	15	8	+9	2701

Tabel 8.9 Behov for sociale ydelser, efter hovedområder (%)

De, der modtager sociale ydelser, har i almindelighed et berettiget behov herfor							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
LO	18	32	32	14	3	+8	932
FTF	14	44	26	13	3	+5	504
AC	20	46	18	15	2	+8	337
Lederne	11	30	25	29	4	+7	116
Uden for HO	16	28	35	21	0	.	57
Alternative	16	31	29	17	6	.	231
Ikke-medlemmer	13	33	29	19	5	+14	511
I alt	16	36	28	16	4	+10	2688

kedet blevet betydeligt større i perioden 2002 til 2014.

Vi har ligeledes spurgt lønmodtagerne, hvorvidt de mener, at børn af velstillede forældre i Danmark har større chancer i uddannelsessystemet end børn af mindre velstillede forældre (jf. tabel 8.8). Dermed fås en anden pejling på uligheden.

59 % af alle lønmodtagerne er "helt enig"/"delvis enig" i spørgsmålet om ulige tilgang til uddannelse. Det er interessant, at variationerne mellem hovedområderne er ganske små, hvilket indikerer, at vurderingerne om lige muligheder i uddannelsessystemet er et emne, som der er enighed om – både når det gælder lavt- og højt-lønnede, dog skiller Lederne sig lidt ud med en noget mindre "helt enig"-andel (16 %) især sammenlignet med "helt enig"-andelen i LO, og den største "uenig"-andel på i alt 29 %. Det er også interessant, at vi kan se en generel stigning i antallet af lønmodtagere, der svarer "helt enig" og "delvis enig", når vi sammenligner tallene fra 2002 med 2014. En generel stigning på 9 procentpoint må tolkes som, at lønmodtagerne set generelt mener, at der de sidste tolv år er sket en øget ulighed, når det gælder lige chancer i uddannelsessystemet. Igen: Der er udtrykt en utilfredshed med den ulige chancefordeling i samfundet.

Ifølge tidligere statsminister Helle Thorning-Schmidt gik hendes regering med egne ord "reform-amok". Reformen har, som tidligere nævnt, haft et særligt fokus på de sociale ydelser,

både når det gælder krav, rettigheder, størrelsen på ydelserne. I APL-undersøgelserne har vi spurgt til, om lønmodtagerne mener, at de, der modtager sociale ydelser, har et berettiget behov herfor.

Tabel 8.9 viser, at et flertal af lønmodtagerne er af den overbevisning, at de, der modtager sociale ydelser, også generelt er berettiget til dem. Misbrugssnakken i forhold til sociale ydelser har ikke folkelig rod; den synes at være et medie- og politikerfænomen. Der er fortsat opbakning til velfærdssikringer og tiltro til, at der gives berettiget hjælp.

Tabellen viser også, at der i perioden 2002 – 2014 ikke er blevet en mindre opbakning til udsagnet – tværtimod. Andelen, der svarer "helt enig" eller "enig", er steget med 10 procentpoint. Stigningen er størst blandt ikke-medlemmer, hvilket kan være svært umiddelbart at give en forklaring på. AC-medlemmerne er dem, der er mest enige i udsagnet, hvorimod Lederne er mindst enige. Debatten om "Fattig Carina" og "Dovne Robert" synes overhovedet ikke at have haft en negativ effekt på lønmodtagernes indstilling til borgere med behov for sociale ydelser. Denne betragtning understøttes af anden forskning (Larsen 2014).

Alt i alt viser analysen af lønmodtagernes holdninger til ulighed og uretfærdighed en række interessante mønstre, der fortæller om fortsat opbakning bag universelle velfærdsstatsprincipper, bag ønsker om retfærdige fordelinger og mindre ulighed, og en tiltro til, at de, der modtager sociale ydelser, også har et berettiget behov for dem.

Tabel 8.10 Holdninger til samfundets indretning, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover?									
	Solidaritet skal udbredes; lønmotagerne skal stå sammen		Demokratiet skal udbredes til flere områder af samfundet		Den sociale retfærdighed skal gøres; forskellene mellem rig og fattig skal nedbringes		Markedsmekanismerne skal udbredes – også indenfor den offentlige sektor		N (antal)
	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	
LO	60	67	60	61	60	62	47	41	904
FTF	50	56	63	59	48	54	38	30	501
AC	33	43	63	56	33	48	44	33	331
Lederne	28	24	55	51	26	32	67	58	114
Uden for HO	.	40	.	59	.	39	.	35	56
Alternative	33	47	53	52	53	49	49	44	229
Ikke-medlemmer	31	41	40	53	37	44	54	44	491
I alt	48	52	59	58	49	52	48	39	2626

Igen ser vi, at det er AC-medlemmerne, som har flyttet sig mest siden 2002, hvor flere er enige i, at ulighed skal bekæmpes, og at ikke alle har lige muligheder i uddannelsessystemet. Velfærdsstatens lighedsprincipper holdes således i hævd af det store lønmodtagerflertal.

8.5 Perspektiver for samfundets udvikling
Velfærdsstaten og fagbevægelsen har historisk været bærer af håb for lønmodtagere om en mere tryk tilværelse og om et mere lige og retfærdigt samfund. I den forstand har velfærdsstatens indretning efter universelle principper været en historisk stor succes. Knyttes der stadigvæk sådanne forestillinger til velfærdsstaten og samfundets udvikling, eller ønskes der alternative principper sat ind, så man i højere grad kan se tryk og fremgang som resultat af individuel indsats? Det drejer sig i fundamental forstand om, hvordan lønmodtagerne mener, vi skal indrette samfundet, så vi kan leve fornuftigt sammen fremover.

I dette afsnit skal vi se nærmere på, hvordan lønmodtagerne mener, at samfundet skal udvikle sig fremover. Tabel 8.10 viser lønmodtagernes svar på fire centrale spørgsmål vedrørende samfundets udvikling i årene fremover.

Solidaritet forstået som sammenhold lønmodtagerne imellem opnår en massiv og stærk tilslutning, forstået sådan at over halvdelen mener, at lønmodtagerne skal stå sammen, så solidariteten styrkes. Det er et bemærkelsesværdigt højt tal, der kan registreres herfor – specielt set på baggrund

af dagens dyrkelse af "individualisme" og fortællinger om, at solidaritet er et begreb, der nærmest kunne sættes på museum. Folks habitus synes således ikke at være skiftet fra solidarisk til ikke-solidarisk – tværtimod.

Der kan dog konstateres store forskelle mellem hovedgrupperne og interessante variationer over tid. Ikke overraskende er LO-medlemmerne den lønmodtagergruppe, der udtrykker de mest solidariske holdninger, når vi sammenligner med de andre grupper. De ufaglærte og faglærte LO-medlemmer arbejder for manges vedkommende i konjunktur- og sæsonudsatte brancher, hvor de relativt let kan erstattes af anden arbejdskraft. Substituerbarheden og den manglende monopolsituation i forhold til jobmarkedet producerer mere udsathed og resulterer også i generelt højere tilbøjelighed til, at individuelle lønmodtagere kan komme til at opleve arbejdsløshed. Konkurrenceudsættelse, udflytning af job, social dumping m.m. er ydermere blevet hverdagsbekymringer for mange. Solidaritet har historisk også stået stærkt som værdi i den klassiske arbejderbevægelse i LO, og gør det således fortsat. Det er tilsvarende en basal fagforeningsværdi i andre grupper. Den deles således af flertallet i FTF og omtrent halvdelen af de alternative. Modsat er gruppesolidaritet markant mindre blandt Lederne, og yderligere analyser viser, at Lederne som eneste gruppe mønstrer et flertal imod.

Tabel 8.10 viser også, at der fra 2002 til 2014 er 7 procentpoint flere i LO, der er enige i, at so-

Tabel 8.11 Holdninger til markedsmekanismernes udbredelse, efter sektor (%)

Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover? - Markedsmekanismerne skal udbredes - også inden for den offentlige sektor							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ændring i 'helt/delvis enig' 2002-2014	N (antal)
Offentligt ansat	11	21	45	11	12	-11	1138
Privat ansat	17	27	45	7	4	-8	1382
I alt	15	25	45	9	8	-9	2520

lidariteten skal udbredes. Umiddelbart ville man være tilbøjelig til at tilskrive stigningen den store afgang af individuelt orienterede medlemmer til de alternative fagforeninger. I den forstand udgør LO-medlemmerne i dag en mere solidarisk og kollektiv homogen gruppe. Men stigningen ses i alle hovedgrupper bortset fra Lederne, dvs. i FTF (6 pp.) og AC (10 pp.), der ikke har mistet medlemmer til de alternative i nævneværdigt omfang, og blandt de alternative (13 pp.) og ikke-medlemmer (10 pp.). Alt i alt er solidaritet som en bærende gruppeorienteret værdi således ikke blevet mindre, men faktisk vokset siden 2002. Det er bemærkelsesværdigt – også set i forhold til et stadig mere markant medie billede af individualisering som grundværdi. Det neo-liberale menneske billede møder modgående værdier om lighed og solidaritet i flertallet af lønmodtagere.

Gås til svarfordelingerne på spørgsmålet "Demokratiet skal udbredes til flere områder af samfundet", finder vi, at et flertal på hele 58 % af alle lønmodtagere tilslutter sig udsagnet. Der er således et klart ønske om øget demokratisering af samfundet. Yderligere analyser viser en ubetydelig uenig-andel på 6 %. Alle hovedgrupper har positiv indstilling til øget demokratisering på samme niveau som i 2002. Det er også en bemærkelsesværdig melding: Demokrati skal trænge igennem flere steder i samfundet, end det gør nu. Dermed er givet en både politisk og faglig relevant tilkendegivelse fra lønmodtagerside.

For udsagnet "Den sociale retfærdighed skal øges: forskellene mellem rig og fattig skal mindskes" gælder, at der mønstres et flertal på 52 %, som svarer ja. Her bekræftes ønsket om øget lighed i samfundet, forstået som økonomisk lighed.

Men det er også et spørgsmål, der deler vandene noget mellem hovedgrupper. I LO ses en omtrent dobbelt så høj tilslutning som Lederne, og social lighed som værdi deles af omtrent halvdelen i FTF, AC og de alternative. Gennem en årrække og specielt i kølvandet på den økonomiske krise er uligheden som tidligere nævnt vokset i Danmark. Man kunne derfor forvente en stigning for øget social lighed i perioden 2002-2014, særligt i andelen af lavtlønnede lønmodtagere. Samlet set er stigningen dog beskeden (3 pp.), men mere interessant er, at stigningen primært ses i AC (14 pp.) og sekundært i FTF (6 pp.) og ikke-medlemmer (7 pp.).

Et centralt pejlemærke for samfundsudviklingen i den neo-liberale æra er spørgsmålet om markedsmekanismernes udbredelse, som i alt 39 % af lønmodtagerne går ind for. Lederne mønstrer et absolut flertal på 58 %. I de øvrige hovedgrupper er der ikke et flertal, men dog højere "enig"-andele end "uenig"-andele, på nær AC, hvor "uenig"-andelen er større end "enig"-andelen. Anvendelse af NPM-koncepter i den offentlige sektor med konkurrence og kontrol i centrum er som tidligere nævnt blevet meget omfattende, og her er de offentligt ansattes svar interessante, da svarene ikke alene udtrykker holdninger, men også praktiske erfaringer fra arbejdslivet.

Fordelt på sektor (jf. tabel 8.11) er de offentligt ansatte (32 %) mindst enige, mens 44 % af de privatansatte er enige. Det er så også de offentligt ansatte, der bærer konkrete erfaringer med sig, og deres manglende tilslutning til NPM-modeller er derfor en væsentligt strømpil at få kortlagt. Siden 2002 er tilslutningen faldet med i alt -9 % procentpoint og i alle grupper – LO minus 6 pp., FTF

Tabel 8.12 Politisk deltagelse, efter hovedområder (%)

Har du inden for det seneste år deltaget i nogle aktiviteter for at påvirke politiske beslutninger? (NB: Mulighed for flere valg)																					
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		N
	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	
LO	63	69	22	52	16	40	4	12	4	7	2	6	7	18	4	5	2	10	1	7	930
FTF	39	47	42	69	29	49	6	42	4	14	4	11	24	36	3	13	6	12	2	13	504
AC	44	42	45	72	23	56	4	14	6	10	5	17	18	38	1	1	6	11	4	10	336
Lederne	64	70	27	41	12	30	1	2	2	7	2	16	11	35	0	0	2	7	0	2	117
Uden for HO	46	60	31	59	19	44	8	8	4	0	8	12	27	25	0	4	4	0	0	0	58
Alternative	68	76	32	38	9	38	1	8	4	5	3	5	7	22	0	0	0	6	4	7	234
Ikke-medlemmer	62	64	27	44	15	34	4	15	2	6	2	7	10	21	2	3	6	8	2	7	506
I alt	58	61	28	56	17	43	4	18	4	8	3	9	12	27	3	5	4	9	2	8	2685

1. Nej

2. Ja, undladt at købe bestemte varer af politiske grunde eller af hensyn til miljøet

3. Ja, underskrevet et opråb/underskriftindsamling på internettet, Facebook og lignende

4. Ja, deltaget i demonstration

5. Ja, deltaget i partipolitisk arbejde

6. Ja, deltaget i andet politisk arbejde (græsrodsaktiviteter og lignende)

7. Ja, deltaget i brugerbestyrelser såsom skolebestyrelse, forældreråd eller lignende

8. Ja, strejket

9. Ja, skrevet læserbrev i avis, fagblad eller lignende

10. Andet

minus 9 pp., Lederne minus 9 pp., AC minus 11 pp. Alternative minus 6 pp. og ikke-medlemmer minus 10 pp. (jf. tabel 8.10)

8.6 Politisk deltagelse

De foregående spørgsmål og svarfordelinger i dette kapitel har i høj grad behandlet lønmodtagernes holdninger og erfaringer med velfærds-sikringer og spørgsmål om, hvordan samfundet fremtidigt skal indrettes. I dette afsnit vender vi os i mod lønmodtagernes grad af politisk deltagelse målt på en række forskellige spørgsmål. Her går ind på aktivitetsniveau og aktivitetsformer. Vi måler med andre ord på lønmodtagernes faktiske (om end selvrapporterede) aktiviteter i forhold til politisk deltagelse.

Graden af politisk deltagelse blandt lønmodtagerne er interessant set fra mange forskellige perspektiver. For det første er den aftalebærende del af den danske fagbevægelse først og fremmest en social bevægelse, der er demokratisk funderet. Det vil sige, at det er medlemmerne, der "ejer" foreningen via et medlemskab, og som gennem demokratiske og politiske processer vælger repræsentanter til kollektivt at varetage deres interesser over for både arbejdsgivere og det politiske system. Derudover har lønmodtagerne også

indflydelse på deres løn- og arbejdsvilkår via urafstemninger i forbindelse med fx overenskomstfornyelse. Udover det faglige demokrati, som mange lønmodtagere deltager i qua deres medlemskab af en faglig organisation, så udøves politiske deltagelse også i mange andre arenaer af lønmodtagernes tilværelse. Det gælder blandt andet deltagelse i brugerbestyrelser såsom skole- eller foreningsbestyrelser og i fx klassisk partipolitisk arbejde. Politisk deltagelse kan også komme til udtryk via forskellige handlinger, hvor lønmodtagerne som borgere eller forbrugere lader sin stemme blive hørt ved at deltage i fx underskriftindsamlinger, demonstrationer eller fravælger at købe bestemte varer af politiske grunde. Politisk deltagelse er interessant at undersøge, da vi har en formodning om, at politisk deltagelse er afgørende for at udvikle et stærkt demokrati – både partipolitisk og fagpolitisk. Som vi så ovenfor, er der hos lønmodtagerne også et stærkt ønske om at udbrede demokratiet i samfundet. Hvor stærk en politisk deltagelse, der kan iagttages blandt lønmodtagerne, siger derfor dels noget om det engagement, der udvises i fælles diskussioner og regulering af forholdene i arbejdslivet og i samfundet generelt, og som den signalgivende kraft, som beslutningstagning på alle niveauer i alle arenaer tilføres.

Målinger på, hvor meget og hvordan lønmodtagerne har været politisk aktive for at påvirke beslutninger, ses af tabel 8.12.

Tabel 8.12 viser lønmodtagernes svarfordelinger på ni forskellige aktiviteter, som alle kan betegnes som en form for politisk deltagelse. Spørgsmålet er multipelt, hvilket vil sige, at respondenterne har haft mulighed for at vælge mere end blot én aktivitet. Den procentuelle værdi i tabellen angiver således, hvor stor en andel inden for hver hovedgruppe og i alt, der inden for det seneste år har deltaget i den pågældende aktivitet.

Ser vi først på den generelle deltagelse, så har 61 % af lønmodtagerne svaret "Nej" til spørgsmålet om, hvorvidt de inden for det seneste år har deltaget i nogle aktiviteter for at påvirke politiske beslutninger. Det vil omvendt sige, at 39 % af alle respondenterne i et eller andet omfang har været involveret i politisk deltagelse. Det er nogenlunde på samme niveau som i APL II-undersøgelsen fra 2002, hvor 42 % af alle lønmodtagerne havde

deltaget i en eller flere aktiviteter. Tabel 8.12 viser ganske interessant, at det ikke er de klassiske former for politisk deltagelse, som er vokset mest, men aktiviteter som "2. undladt at købe bestemte varer af politiske grunde eller af hensyn til miljøet" (stigning på 28 pp.) og "3. underskrevet et opråb/underskriftindsamling på internettet, Facebook og lignende" (stigning på 26 pp.). Herudover skyldes en stor del af stigningen i den politiske deltagelse fra 2002 til 2014, at mange FTF- og AC-medlemmer svarer "andet". Yderligere analyser viser, at lærere har svaret 'lockout' med henvisning til arbejdskonflikten i forbindelse med overenskomstfornyelsen i den offentlige sektor i 2013. Men det er vigtigt at understrege, at de nye former for politisk deltagelse ikke synes at ske på bekostning af de mere klassiske aktiviteter som fx "partipolitisk arbejde" (stigning på 4 pp.), men som supplement hertil eller som erstatning for. Aktivitetsniveauet målt på de kendte parametre har dog været faldende. Stigningen i den politiske deltagelse vidner derimod om, at lønmodtager-

Tabel 8.13 Politisk aktivitet og solidaritet (%)

Aktivitetsindeks og vurdering af "solidaritet skal udbredes; lønmodtagere skal stå sammen"						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
Ingen aktivitet	21	28	39	9	4	1202
1 aktivitet	20	26	39	11	5	560
2 aktiviteter	24	32	27	12	5	92
3 aktiviteter	35	29	25	8	3	65
4 eller flere aktiviteter	67	18	9	6	0	33
I alt	22	27	37	9	4	1952

Tabel 8.14 Politisk aktivitet og markedsmekanismernes udbredelse (%)

Aktivitetsindeks og vurdering af "Markedsmekanismernes skal udbredes – også inden for den offentlige sektor"						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
Ingen aktivitet	14	27	50	6	3	1192
1 aktivitet	18	26	47	6	4	554
2 aktiviteter	12	17	33	22	17	91
3 aktiviteter	11	25	28	16	20	64
4 eller flere aktiviteter	0	9	19	25	47	32
I alt	15	26	47	7	5	1933

Tabel 8.15 Partivalg, efter hovedområder (%)

Hvilket parti stemte du på ved folketingsvalget d. 15. september 2011?															
	A	B	C	F	I	O	V	Ø	9	10	11	12	13	14	N
LO	31	4	3	9	2	13	17	6	0	1	3	2	9	2	938
FTF	26	12	3	15	2	5	19	8	1	0	1	1	6	2	506
AC	20	24	6	14	5	2	13	8	0	2	1	1	5	1	340
Lederne	17	4	5	6	9	9	38	3	1	0	2	0	5	2	117
Uden for HO	16	14	7	7	2	0	38	7	2	0	3	2	3	0	58
Alternative	13	4	4	4	3	19	29	6	1	1	2	1	10	3	232
Ikke-medlemmer	13	9	5	6	5	9	25	6	0	9	4	2	8	2	509
I alt	23	9	4	9	3	10	21	6	1	2	2	1	7	2	2700

Anm.: Kristendemokraterne er vha. rekodning lagt sammen med 9. 'Andre partier'.

A. Socialdemokraterne
B. Det Radikale Venstre
C. Det Konservative Folkeparti
F. Socialistisk Folkeparti
I. Liberal Alliance

O. Dansk Folkeparti
V. Venstre
Ø. Enhedslisten
9. Andre partier
10. Havde ikke stemmeret

11. Stemte ikke
12. Stemte blankt
13. Ønsker ikke at svare
14. Ved ikke

nes politiske deltagelse i dag er mere flerstrengt end tidligere. Betydningen af nye sociale medier, politisk forbrugeradfærd mv. må kalde på særskilt politisk og fagpolitisk interesse.

Ser vi svarfordelingerne på hovedgrupper, så optræder der nogle interessante forskelle. Akademikerne (AC) er klart de lønmodtagere, hvor flest er "politiske forbrugere", hvor hele 72 % har undladt at købe bestemte varer af politiske grunde eller af hensyn til miljøet – tæt forfulgt af FTF-medlemmerne med 69 %. De alternative medlemmer er den gruppe med den laveste svarandel. Spredningen blandt hovedgrupperne er mindre, når de gælder andelen, der har underskrevet et opråb/underskriftindsamling på internettet, Facebook og lignende. Mere interessant er det, at FTF-medlemmerne ligger langt over de øvrige hovedområder, når det gælder andelen, der har deltaget i demonstrationer (42 %). FTF-medlemmerne er også overrepræsenteret blandt gruppen af lønmodtagere, der har deltaget i partipolitisk arbejde.

For at gå dybere i sammenhængene, der gemmer sig bag de overstående fordelinger, har vi lig APL II-undersøgelsen i 2002 konstrueret et *indeks for aktivitet* (Bild m.fl. 2007: 332ff). Hænger aktivitet på én dimension sammen med aktivitet på andre, og har det betydning for erfaringer og vurderinger? Vi har derfor søgt at lave et samlet mål for, hvor stærkt den enkelte lønmodtager

involverer sig i politiske aktiviteter, forstået på den måde, at jo mere aktiv, man er, desto højere score får man på indekset. Ved at krydse indekset med holdning til samfundsudviklingen, ses (igen i APL-III) en tydelig tendens til, at jo mere aktiv man er, desto stærkere går man også ind for, at lønmodtagersolidariteten skal udbredes, og desto mere kritisk indstillet er man over for markeds-mekanismernes udbredelse, jf. tabel 8.13 og 8.14.

Sammenhængen er, som tilfældet var i APL II, ganske klar: Jo højere aktivitetsniveau, desto stærkere ønskes solidaritetsprincippet fremmet gennem lønmodtagernes sammenhold (jf. tabel 8.13). Sagt på en anden måde, så kan man sige, at 'individualiseringstendensen' bæres af de mindst politisk aktive lønmodtagere. Vi ser et lignende mønster, når vi krydser aktivitetsindekset med spørgsmålet om, hvorvidt markedsmekanismernes skal udbredes – også inden for den offentlige sektor (jf. tabel 8.14).

Vi ser her, at de inaktive er mest for at udbrede markedsmekanismer også inden for den offentlige sektor.

8.7 Partivalg

Til sidst i dette kapitel skal vi se på lønmodtagernes partivalg. Lønmodtagernes politiske holdninger har været et centralt tema i APL-undersøgelse I og II fra 1992 og 2002. Det var på basis af APL I-

resultaterne, at diskussionen om løsning af båndene mellem LO og Socialdemokratiet blev startet, og det endte som bekendt med, at både de økonomiske og de politiske bånd herimellem blev knækket over. Det skete delvist i 1995 og endegyldigt med Nyt LO i 2003. Lønmodtagernes partivalg er stadig interessant, da vi netop her kan spore ganske store forandringer i lønmodtagernes politiske præferencer, når vi ser over tid. Vi ved også, at politisk holdning spiller en ganske stor rolle, når lønmodtagere vælger de alternative fagforeninger frem for den aftalebærende fagbevægelse. Partipolitiske præferencer og prioriteter har dog videre betydning end den rent fagforeningsmæssige. Det er også et billede på, hvordan lønmodtagerne reagerer på informationer og politiske diskussioner om indretningen af samfundet. Siden APL-undersøgelsen i 2002 er der sket store medlemsvandringer mellem hovedorganisationerne (særligt fra LO til de alternative), mens forskellene i partivalg mellem hovedorganisationer stort set er de samme. Den politiske fragmentering af lønmodtagerne er også en realitet i 2011. Det er markant resultat af målingen af lønmodtagernes politiske holdninger, jf. tabel 8.15.

Lønmodtagerstemmerne falder ikke som for nogle årtier siden systematisk til venstre for midten. Fragmenteringen er udbredt i 2011. Ser vi på, hvordan stemmerne fordeler sig på hovedgrupper, så findes der ikke overraskende store forskelle. Det er blandt LO-medlemmerne, at vi finder den største andel, der stemmer på Socialdemokraterne (31 %) efterfulgt af FTF-medlemmerne (26 %), og den laveste andel blandt de ideologisk alternative medlemmer (13 %). Det sidste resultat er ganske interessant, eftersom de alternative og LO-medlemmerne ellers på mange erfarings-spørgsmål og til dels holdningsspørgsmål ligner hinanden. Men når det gælder partivalg, så finder vi altså en markant forskel. Socialdemokratiet, SF og Enhedslisten opnår tilsammen 45 % af stemmerne blandt LO-medlemmerne, mens de tre partier kun opnår 27 % blandt de alternative. Yderligere analyser viser, at det er blandt de ufaglærte og faglærte (LO/alternative), at Dansk Folkeparti høster forholdsvis flest stemmer. De Radikale vælgeres er stærkt repræsenteret blandt lønmodtagere med en lang videregående uddannelse (AC'erne), og meget lidt blandt LO-forbundene.

8.8 Sammenfatning

Der fremstår et utvetydigt resultat af analyserne af lønmodtagernes erfaringer, vurderinger og holdninger i forhold til velfærdsstaten:

- Den universelle velfærdsstat nyder en fortsat bred og stærk opbakning hos lønmodtagerne. Formidlingen mellem individ og fællesskab skal ifølge det store lønmodtagerflertal have kollektive rammer. Flertallet ser ikke en stærk modsætning mellem individ og fællesskab. Dernæst er det et lige så interessant resultat af undersøgelsen, at der kaldes på flere tryghedsskabende ressourcer fra det offentlige side, og at lønmodtagerne ønsker offentlig organisering af velfærdsproduktionen. Der er ikke opbakning til at privatisere velfærden, men ønske om en aktiv offentlig indsats på klassiske velfærdspolitikområder.
- Selv om der udtrykkes forkærlighed for den universelle velfærdsstat og den offentlige velfærdsorganisering, kan der godt erfares eller ønskes anderledes indretning af konkrete velfærdsordninger. Vi har kunnet konstatere nogle kritiske udsagn i forhold til, hvor godt lønmodtagerne føler sig dækket ind af det offentlige i 2014. Et af disse områder er arbejdsløshed. Der er øget usikkerhed i forhold til, hvor godt det offentlige sikrer lønmodtagerne under ledighed. De mest udsatte grupper er ikke tilfredse med den nuværende dækning eller med ændringerne af dagpengesystemet. Samtidig udtrykker et stort flertal af lønmodtagerne utilfredshed med øget ulighed. Lighed og retfærdighed ønskes prioriteret stærkere af et flertal. Det stiller øgede forventninger og krav til de offentlige indsatser, ligesom der udtrykkes kritik af dagpengepolitikken fra 2010 og fremefter. LO og de alternative (primært faglært/ufaglært) føler sig dårligst sikret via det offentlige. Det tolker vi som erfaringsbaserede svar, da kompensationsgraden netop er størst for denne gruppe.
- Man kan også konstatere forskelle i svarmønstre mellem hovedgrupperne. LO- og FTF-medlemmerne ligger tæt op ad hinanden i forhold til principperne for velfærdsstaten. Værdi- og holdningsmæssigt er der ikke længere stor afstand mellem arbejdere og ”pen- og blækhusarbejderne”, som FTF’erne blev

kaldt af LO-folket ved FTF's dannelse i 1952. AC-medlemmer er interessant nok i stigende grad også begyndt at vægte solidariske værdier højere, om end der stadig er niveauforskel til LO- og FTF-medlemmerne. AC-gruppen synes ydermere mere delt op nu, hvor en større gruppe går ind for øget solidaritet og lighed, mens en anden og mindre gruppe har det modsatte synspunkt.

- Hovedpejlingen af de politiske indstillinger og vurderinger af velfærdssikringen er dog klar: Der kan samlet spores en stigende opslutning bag fællesskabsværdier og bag den universelle velfærdsstats grundprincipper. Tryghed, social tillid og øget indsats mod uligheden er klare grundværdier. Neo-liberalistiske instrumenter som øget brug af brugerbetaling finder ikke bredere støtte, og siden 2002 er støtten til øget konkurrence og markedsøkonomiske mekanismer vigende. APL III-analyserne dokumenterer en øget kollektivistisk indstilling og en stigende skepsis over for neo-liberale politikformler og løsningsmodeller. Det kan tolkes som en reaktion mod den øgede konkurrenceudsættelse og øgede individualisering i den offentlige sektor, som er sket gennem de senere år.

9.0 Unge, arbejdsmarkedsorientering og faglig organisering

"Hvorfor gør de unge, som de gør, hvad er begrundelserne herfor?" har til alle tider været et spørgsmål, som de ældre generationer har stillet sig selv. Disse spørgsmål er ofte motiveret af undren såvel som forargelse over unges normer og handlinger.

"Vore dages ungdom elsker luksus. Den har dårlige manerer, foragter autoritet, har ingen respekt for ældre mennesker og snakker, når den skulle arbejde. De unge rejser sig ikke længere op, når ældre kommer ind i et værelse. Den modsiger sine forældre, skryder op i selskaber, sluger desserten ved spisebordet, lægger benene over kors og tyranniserer lærerne." (ukendt oprindelse, men ofte tillagt Sokrates)

Indledningsvist skal vi kort præsentere forskellige perspektiver på, hvad ungdom er, inden vi går videre til at diskutere de teoretiske og praktiske implikationer for orienteringer og faktisk faglig organisering.

Ungdom bliver i forskellige sammenhænge knyttet an til den fysiologiske udvikling af kroppen, hvor ungdommen oftest sidestilles med puberteten. Ungdommen er dermed en *aldersmæssigt begrænset periode* i livet. En periode, der typisk udstrækker sig fra 13-18 år af livet.

Et andet perspektiv, der især er fremherskende i mediebildet, fokuserer på ungdommen som *en periode i livet mellem barndom og voksenlivet*, der er præget af hedonisme, muligheder og ubekymrothed hos den unge.

Dette perspektiv står i kontrast til en forståelse af ungdommen som en periode i livet, hvor *dannelse til voksenlivet og en identitet* som voksen foregår. Denne dannelse, oftest i form af uddannelse til arbejdsmarkedet, rummer potentielle sejre og nederlag, der på godt og ondt former de fremtidige livsmuligheder for det enkelte individ. Identitetsdannelse skal dog ikke alene ses i relation til uddannelse og arbejdsmarkedsdeltagelse, da det samtidig er en periode, hvor familiedannelse begynder. Dette sidste perspektiv på ungdommen er fremherskende inden for den samfundsvidenskabelige forskning (Schäfers & Scherr 2005). Her

bliver der især peget på, at ungdommen er en periode, hvor krav om stillingtagen og valg i forhold til fremtiden er et rammesættende vilkår. I denne forståelse er unge i dag i stigende grad friset fra traditioner og normer, hvad angår forventningen om bestemte handlemønstre, hvilket med andre ord betyder, at de er friset til at skrive deres egen livshistorie. Populært sagt fremstår identitetsdannelse som et individuelt projekt. Denne frisættelse sker dog ikke til et vakuum af forventninger. De unge er på godt og ondt individuelt ansvarlige for såvel negative som positive udfald af deres valg, som de måtte træffe. Samtidig er disse valgmuligheder indlejret i institutionelle rammer, fx uddannelsessystemet, der i stigende grad er blevet udviklet i retning af at blive mere komplekse frie valg (Helms Jørgensen 2009).

Set i lyset af frisættelsen fra strukturelle betingelser bliver de centrale spørgsmål i relation til de unges orientering mod faglig organisering, hvorvidt de unge over tid er blevet mere individualistiske og mindre solidariske, samt hvordan dette spiller sammen med forandringerne i ungdomsperioden? Det er spørgsmål, der er af særlig relevans for at vurdere organisatoriske magtressourcer aktuelt samt kollektivitetens fremtidsmuligheder generelt. Set i et fagforeningshistorisk perspektiv er denne diskussion af unges motiver for medlemskab eller ej ikke ny. Kjeldstadli (1997) har påvist, at en lignende diskussion fandt sted allerede i 1920'erne. Dog er emnet til stadighed aktuelt, ikke mindst set i lyset af den faldende organisationsgrad blandt unge (se tabel 9.1).

Overordnet set kan udviklinger i individers orienteringer beskrives og diskuteres ud fra tre perspektiver, hvilke er 1) generations- eller kohorteforklaringer, 2) aldersforklaringer og 3) periodeforklaringer. Disse tre forklaringstyper vil i det efterfølgende blive beskrevet med henblik på analyse af unge og faglig organisering. Derudover vil det blive diskuteret, hvilke forståelser af og fremtidsudsigter for fagforeningerne, som de forskellige perspektiver indebærer. De forskellige

analyseperspektiver er ikke nødvendigvis gensidigt udelukkende.

Analyserne i indeværende afsnit vil primært være fokuseret på unge mellem 21-30 år, der har svaret på APL-spørgeskemaet i enten 2002 eller 2014. Unge under 21 år er blevet valgt fra på grund af det relativt lave antal respondenter i denne aldersgruppe, og følgelig ville analyser af denne gruppe være behæftet med relativt stor statistisk usikkerhed.

Gennem de seneste år har der været et fald i graden af organisering, en trend, der i overvejende grad har slået igennem blandt de unge. Traditionelt set tilskrives denne udvikling, at unge i dag adskiller sig fra tidligere generationers orientering ved at være blevet mere individualistiske (Beck 1983, 1986; Beck & Beck-Gernsheim 2002) med den konsekvens, at fagforeningerne opleves antikverede i deres fokusering på kollektivism og solidaritet. Denne type af forklaringer kan beskrives som en *generations- eller kohorteforklaring*, hvor holdninger og værdier, herunder holdninger til medlemskab af en fagforening, vil afhænge af de generelle opvækstbetingelser, som individet i lighed med andre jævnaldrende har været udsat for. Det handler med andre ord om bestemte historiske betingelser, der grundlæggende har medvirket til at forme individers holdninger og værdier. Kohorteforklaringer er yderligere baseret på en grundlæggende antagelse om, at socialiseringen til bestemte holdninger og værdier finder sted i ungdommen, samt at disse værdier fastholdes gennem livet. Fremtiden for kollektivitet set i dette perspektiv er derfor ildevarslende, idet den "lave" organiseringsgrad vil hænge ved kohorten, og rekrutteringstiltag senere i livet kan have vanskeligt ved at ændre ved de allerede fasttømrede holdninger til faglig organisering.

Selv om der i samfundet generelt er fokus på individet samt individets selvudfoldelse, peger nyere europæisk og international forskning om unge og faglig organisering dog på, at unge ikke nødvendigvis tager afstand fra kollektivitet og solidaritet og fagforeningerne som relevante samfundsorganisationer. Snarere gør det sig gældende, at unges lavere organiseringsgrad også kan skyldes bl.a. manglende viden samt fraværet af direkte erfaringer med fagforeninger i deres arbejdsliv (Keune 2015). Et amerikansk studie peger

på, at unge, der starter deres arbejdsliv i et "unionized" job (overenskomstdækket job), senere i livet vil være mere tilbøjelig til at organisere sig (Booth et al. 2010).

Disse fund indikerer, at den lavere tilbøjelighed til faglig organisering i en vis udstrækning kan tilskrives manglende tilstedeværelse af fagforeninger og fagligt aktive i de unges hverdag i arbejdslivet, og ikke nødvendigvis en mere individualistisk orientering blandt unge, selv om individualiseringsdiskurser og -tendenser ligeledes må antages at have betydning. Dette understøttes samtidig af flere internationale studier, der tværtimod viser, at relevansen af fagforeninger bliver vurderet ganske højt også blandt unge (Keune 2015, Tailby & Pollert 2011).

En forklaring på oplevelsen af manglende tilstedeværelse af fagforeninger handler i vid udstrækning om, at unges indtræden på arbejdsmarkedet ofte sker i brancher, der er kendetegnet ved lav organiseringsgrad, lav overenskomstdækning og omskiftelige og kortvarige ansættelsesforhold, fx inden for hotel- og restauration og detail- og servicebrancherne.

Udover at indtrædelsen på arbejdsmarkedet oftest sker via bestemte brancher, så er unges tidlige arbejdsliv ligeledes kendetegnet ved en høj grad af mobilitet ind og ud af job. Det skyldes flere aspekter; eksempelvis at unges problemløsning på arbejdsmarkedet overvejende er styret af exit-strategier, frem for voice-strategier, som andre aldersgrupper på arbejdsmarkedet i højere grad betjener sig af (Hirschman 1970). En tilgang, der ikke umiddelbart er forenelig med en fagforeningsmæssig orientering. Den højere grad af mobilitet skyldes ligeledes jobskifte, der er betinget af uddannelsesvalg og arbejdslivshensyn.

Disse karakteristika knytter sig til en bestemt periode af livet, livsfase eller en bestemt alder. Denne type af forklaringer knytter især an til bestemte overgange i livsforløbet, overgange, der ofte bevirker forandringer i handlingsmønstre. Fx bliver færdiggørelse af uddannelse eller stiftelse af familie betragtet som centrale overgange i livsforløbet, der har betydning for alle aspekter af livet og særligt for arbejdslivet, hvor en voice-strategi bliver at foretrække frem for en exit-strategi. En samlet betegnelse for denne type af forklaringer er *aldersforklaringer*. Set ud fra denne forklaring

behøver en lav aktuel organiseringsgrad blandt unge ikke nødvendigvis at være kritisk, hvis indmeldelse knytter an til bestemte overgange i livsforløbet. Set i lyset af denne type af forklaringer er tilstedeværelse/synlighed af fagforeningerne i forbindelse med relevante aldersmæssige overgange for at sikre en øget grad af rekruttering til fagforeningerne central.

Den klassiske forståelse af livsforløbet har været en tredeling, hvor livet indledes med en børne- og ungdomsperiode, der samtidig kan ses som forberedelse til indtrædelse på arbejdsmarkedet i form af uddannelse. Hoveddelen af livsforløbet er karakteriseret ved arbejdslivet, og endelig er der en tredje fase – pensionsalderen (Kohli 2007). Denne forståelse af livsforløbets organisering har med rette været kritiseret for at være unuanceret på en række områder, herunder kønsforskelle, livslang læring og overgangen fra ungdom til arbejdslivet (Heinz & Krüger 2001). Overgangen fra ungdom (forberedelse til arbejdslivet i form af uddannelse) og selve arbejdslivet er ikke længere enkel og entydig, men har hyppigt en længere tidsmæssig udstrækning. I denne livsfase opstår blandingsformer som fx erhvervsarbejde sideløbende med uddannelse. En udvikling, der bliver underbygget af forandringen af arbejdsstyrkens uddannelsesmæssige baggrund, hvor flere og flere deltager i videregående uddannelse. Særligt hotel- og restauration og detail- og servicebrancherne har gennem de sidste 10-20 år oplevet en voldsom stigning i andelen af ansatte, der arbejder sideløbende med deltagelse i videregående uddannelse. Dette forstærker blot problematikken om, at unge ofte er i brancher og arbejdsområder, der traditionelt set har ry for at være vanskelige at organisere.

Inden for livsforløbsforskningen tales der om de-standardisering af overgange i de individuelle livsforløb. Brückner og Mayer (2005) diskuterer, hvordan forskellige overgange i livsforløbet (pardannelse, familiedannelse, overgangen mellem skole og arbejdsmarkedet) i mindre grad end tidligere er knyttet op på specifikke aldre, hvilket vil sige, at aldersspredning ved overgange øges. Samtidig forsvinder kulturelle, normative forventninger om, hvordan individet foretager disse overgange, hvis de overhovedet gør det. Dette betyder, at ungdommen bliver udstrakt til at dæk-

ke et større aldersinterval, og samtidig ”erobrer” perioder af livet, der tidligere blev identificeret med det at være voksen. Inspireret af Frønøs og Brusdal kan individer i denne udstrakte overgang kaldes for ”unge voksne” (Illeris et al. 2009). Begrebet dækker over individer, der aldersmæssigt er langt op i 20’erne og stadig er uafklarede, hvad angår retning for deres tilværelse. Argumentationen for denne udvidelse bygger på Thomas Ziehes diskussion af ”den kulturelle frisættelse”, hvor individer ikke er bundet til tidligere tiders praksis, men er friset til at træffe individuelle valg. Især nyere uddannelsesforskning peger dog på, at individers sociokulturelle baggrund formidles gennem de individuelle valg, hvorved social ulighed reproduceres (Helms Jørgensen 2009).

Endelig er der en tredje hovedforklaring, der kaldes periodeforklaring, hvilket kan karakteriseres som en historisk begivenhed, der påvirker befolkningen i samme retning. Det kunne for eksempelvis være angrebet på tvillingetårnene i New York 11. september 2001, eller den finanskrisen, der satte ind i efteråret 2008. De konjunktuelle forholds indvirkning på individers handlinger kan på samme måde anskues som periodeeffekter, såfremt effekten er tilnærmelsesvis ens på tværs af aldersgrupper og kohorter. Forklaringer af denne type er relevante, da APL II blev indsamlet i 2002, hvor økonomien befandt sig nær en højkonjunktur, der varede frem til 2008, efterfulgt af finanskrisen. Den tredje undersøgelse, APL III, er indsamlet i 2014, hvor økonomien stadig er præget af efterdønningerne af den økonomiske krise.

Konsekvenserne for fagforeningsorienteringen set fra denne synsvinkel er, at medlemskab af fagforeninger vil afhænge af de væsentlige samfundsmæssige betingelser, som vil præge bevidsthed og adfærd.

Alders-, periode- og kohorteforklaringer er udtryk for samfundsmæssige gennemsnitlige udviklingstendenser, hvilket betyder, at denne sammenhæng ikke nødvendigvis kan genfindes på individniveau. Der er ingen determinisme på spil.

9.1 Hvordan ser de unge ud i de danske data?

Vi har i det ovenstående diskuteret nogle generelle udviklingstræk i unge og deres forhold til faglig

Tabel 9.1 Medlemskab af fagforening, a-kasse eller uorganiseret, efter undersøgelsesår og alder (%)

Er du medlem af en a-kasse?										
Er du medlem af en fagforening?										
	Dobbelt medlemskab		Kun fagforening		Kun A-kasse		Intet medlemskab		N (antal)	
	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014
21-30 år	69	60	6	6	11	14	14	20	403	298
31-40 år	79	74	3	4	13	17	6	5	577	501
41-50 år	84	76	5	4	7	14	4	5	648	702
51-60 år	85	83	6	4	8	9	2	4	508	919
61 år +	77	81	5	7	14	8	5	4	65	276
I alt	80	77	5	5	10	12	6	6	2201	2696

Tabel 9.2 Medlemskab fordelt på hovedorganisationer, efter alder (%)

Er du medlem af en fagforening?								
	LO	FTF	AC	Lederne	Uden for HO	Alternative	Ikke-medlem	N (antal)
21-30 år	23	15	17	1	3	8	34	315
31-40 år	25	17	21	4	2	10	22	506
41-50 år	32	20	10	5	2	11	19	704
51-60 år	45	20	8	5	2	7	12	925
61 år -	41	20	12	5	3	8	12	275
I alt	35	19	13	4	2	9	18	2725

organisering. Vi skal nu vende os mod de danske data i et forsøg på at overføre diskussionerne til en dansk kontekst. APL-projektet har mulighed for at kigge tilbage til 1992 – dog kun for LO-medlemmer – og fra 2002 for alle arbejdstagere. Det giver mulighed for at sammenligne medlemmer og ikke-medlemmer over tid.

Indledningsvis skal analysen omhandle lønmodtagernes fordeling på medlemskab af fagforeninger og/eller a-kasse, samt hvorvidt de står uden for organisatoriske sammenhænge.

Inden for de enkelte kohorter ser vi tilnærmelsesvis stabilitet i andelen, der er organiseret i en fagforening (andele for dobbelt medlemskab og kun fagforening sammenlagt). For kohorten, der var mellem 21-30 år i 2002, hvilket tilnærmelsesvis svarer til de 31-40 årige i 2014, er organisationsprocenten forøget med 3 procentpoint. Denne tilvækst i andelen af organiserede er dog ikke statistisk sikker. Et tilsvarende billede kan genfindes blandt de øvrige kohorter, hvor andelen af medlemmer er stabil over tid. Dette resultat taler

umiddelbart for en stabilitet i organiseringen, og at fundamentet for medlemskabet grundlægges tidligt i personers livsforløb og arbejdsmarkedsforløb – med andre ord en kohorteforklaring.

Sammenlignes aldersgrupper mellem de to undersøgelsesår (2002 og 2014) peger resultaterne – ikke overraskende – i retning af udvikling mod lavere organisationsgrad særligt i den yngste aldersgruppe. Andelen falder fra 75 % i 2002 til 66 % i 2014 (andele for dobbelt medlemskab og kun fagforening sammenlagt). Automatikken i indmeldelse i fagforening er i faldende grad det normale; dog er stadig 2/3 af personer mellem 21-30 år med tilknytning til arbejdsmarkedet organiseret. Indledningsvist er det dog væsentligt at holde sig for øje, at der ikke nødvendigvis skal sættes lighedstegn mellem medlemskab og tilslutning til kollektive værdier, hvor fagforeninger kan have en rolle at spille. Dette skal vi vende tilbage til senere i kapitlet.

Denne faldende organiseringsgrad blandt de unge mellem 2002 og 2014 fordeler sig på unge

lønmodtagere, der alene forsikrer sig mod arbejdsløshed ved at stå i en A-kasse, hvor der er en 3 procentpoint stigning (11 % til 14 %) over 12-året og ingen tilknytning til hverken A-kasse eller fagforening, hvor der er en 6 procentpoints stigning (14 % til 20 %). Den faldende organisationsgrad er kun i mindre grad udtryk for en stigning i ensidig fokusering på økonomisk sikring, snarere peger resultaterne på, at de unge i stigende grad står helt uden for faglig organisering. Resultaterne kan derfor ikke umiddelbart tolkes som udtryk for en mere individualistisk orientering blandt de unge.

En anden tilgang til at undersøge, hvorvidt antagelsen om, at gruppen af unge er mindre solidarisk og mere individualistisk orienteret, er holdbar (Levinson 2006), vil være at se på unges organisationsadfærd. Her vil forventningen være, at de unge, såfremt de vælger at organisere sig, vil være overrepræsenteret blandt de ideologisk alternative fagforeninger. Dette vil blive undersøgt nærmere med afsæt i tabel 9.2.

Som det fremgår af tabel 9.2, kan denne formodning ikke understøttes af resultaterne i undersøgelsen. Andelen af lønmodtagere under 31, der er organiseret i ideologisk alternative fagforeninger, er ikke større end i de øvrige aldersgrupper¹.

I tabel 9.2 ser vi i øvrigt et element i den demografiske udvikling af arbejdsstyrken, hvor der – som resultat af en øget tilgang til uddannelsessystemet – sker en forskydning fra LO til FTF og AC. Denne udvikling er allerede diskuteret i kapitel 2.

9.2 De unge og indtrædelsen på arbejdsmarkedet

Som nævnt peges der inden for ungdomsforskningen på, at mange unge i dag befinder sig i en periode af deres liv, hvor de kan betragtes som unge voksne. En periode, hvor de ikke er færdige med deres uddannelse, og hvor de ikke er indtrådt på arbejdsmarkedet for alvor. Denne periode kan tage form af sabbat: Enten som mellem studieforberedende og videregående uddannelse, som en egentlig pause i et uddannelsesforløb eller en kombination af studieaktivitet og erhvervsarbejde. De unge behøver og tager sig tid til overvejelser over deres fremtid i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

For at komme tættere på en diskussion af unge og faglig organisering skal vi se nærmere på de unges tilknytning til arbejdsmarkedet. Analysen er delt op på medlemmer og ikke-medlemmer inden for de enkelte aldersgrupper. Dette giver mulighed for at undersøge, hvorvidt de unge ikke-medlemmer minder mest om de unge medlemmer, eller om ligheden med de øvrige ikke-medlemmer er størst. Disse forskelle eller ligheder skulle gerne give et indblik i, hvorvidt den relativt lave organiseringsgrad blandt de 21-30 årige er udtryk for manglende opslutning omkring kollektive og solidariske værdier, eller at deres overgang til arbejdsmarkedet ikke endelig er sket.

De unges status på arbejdsmarkedet vil blive belyst ud fra uddannelsesmæssig baggrund, jobfunktion og ugentlig arbejdstid. I præsentationen af uddannelsesmæssig baggrund er formålet at få et indblik i, hvor de forskellige grupper befinder sig i forhold til gruppernes forventede samlede uddannelsesniveau. Det vil kunne give et fingerpeg om, hvorvidt større uddannelsesmæssige forandringer fremadrettet forventeligt vil forekomme. På samme måde vil jobfunktion og time-tal være indikationer på omfanget af de unges involvering og etablering på arbejdsmarkedet.

Overordnet set er uddannelsesniveaut højere i de yngre aldersgrupper sammenlignet med de ældre aldersgrupper på arbejdsmarkedet. En tendens, som vi allerede har set afspejlet i tabel 9.2 om sammensætningen af organisatoriske tilhørsforhold. De yngste afviger dog fra dette billede, hvilket gælder både medlemmer og i særdeleshed ikke-medlemmer.

To tendenser er særligt værd at registrere: Hver femte af de organiserede 21-30 årige har jf. tabel 9.3 ingen erhvervskompetencegivende uddannelse, hvilket betyder, at flere i denne gruppe inden for den nærmeste fremtid formentlig vil overgå fra LO-fagforeninger til fagforeninger i andre hovedorganisationer. Denne antagelse er baseret på de organiserede i aldersgruppen 31-40 årige, hvor kun knap 8 procent ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse; og en rimelig forventning vil her være, at de 21-30 årige vil udvise tilnærmelsesvis samme uddannelsesmæssige adfærd.

Den anden tendens er, at kun godt halvdelen af ikke-medlemmer i aldersgruppen 21-30 årige

¹) Selv hvis analysen kun foretages på de organiserede, overstiger andelen (12 %) blandt unge 21-30 årige i ideologisk alternative fagforeninger ikke andelen hos de 31-40 årige og 41-50 årige, hvor andelen udgør henholdsvis 12 % og 14 %. Analysen er ikke præsenteret her i tabelform.

Tabel 9.3 Uddannelsesniveau, efter alder og medlemsstatus (%)

Hvilken skoleuddannelse har du senest afsluttet? Hvilken erhvervsuddannelse har du senest afsluttet?								
	≤ 10 klasse	Gymnasium	1. årig EUD	EUD	KVU	MVU	LVU	N (antal)
21-30 år, medlem	5	15	4	22	6	26	21	209
21-30 år, ikke-medlem	12	39	3	15	10	12	8	106
31-40 år, medlem	4	4	4	23	8	30	27	394
31-40 år, ikke-medlem	7	10	5	18	8	23	28	111
41-50 år, medlem	7	3	8	26	12	31	13	566
41-50 år, ikke-medlem	14	2	9	16	14	22	22	138
51-60 år, medlem	14	1	8	25	12	30	10	807
51-60 år, ikke-medlem	13	8	7	16	7	31	18	115
61- år, medlem	13	2	6	25	11	32	12	243
61- år, ikke-medlem	21	3	3	21	9	36	6	33
I alt	10	5	7	23	11	29	16	2722

Anm.: Oplysningerne i de to spørgsmål er kombineret i tabellen.

Tabel 9.4 Jobfunktion, efter alder og medlemsstatus (%)

Er du ansat som:							
	Ufaglært	Faglært	Funktionær	Ledende funktionær	Lærlinge /elever	Andet	N (antal)
21-30 år, medlem	19	27	39	3	7	5	193
21-30 år, ikke-medlem	40	19	17	2	14	8	93
31-40 år, medlem	8	24	53	10	2	3	368
31-40 år, ikke-medlem	11	22	50	14	1	2	96
41-50 år, medlem	15	22	46	15	0	2	545
41-50 år, ikke-medlem	18	23	37	18	1	3	126
51-60 år, medlem	18	25	42	14	0	2	772
51-60 år, ikke-medlem	15	20	40	25	0	1	110
61- år, medlem	14	17	49	18	0	1	229
61- år, ikke-medlem	17	20	40	23	0	0	30
I alt	16	23	44	13	1	3	2562

har en erhvervs-kompetencegivende uddannelse. Sammenlignet med de øvrige aldersgrupper vil en stor del af disse formentlig afslutte en mellem-lang eller lang videregående uddannelse, og formentlig ændre orientering i relation til deres handlinger på arbejdsmarkedet. Resultatet peger på, at en relativt stor andel af de unge på 21-30 år endnu ikke har foretaget en egentlig overgang til deltagelse på arbejdsmarkedet. Denne løseret tilknytning til arbejdsmarkedet er ikke alene udtryk for ændringer i de unges adfærd. Det er til

dels strukturelt betinget, givet den højere andel af en ungdomsårgang, der færdiggør videregående uddannelser.

Vi skal nu se nærmere på de unges aktuelle placering på arbejdsmarkedet, hvilket fremgår af tabel 9.4.

Når vi ser nærmere på lønmodtagernes jobfunktion, tegner der sig et tydeligt billede, hvor især de unge skiller sig ud. Andelen af ufaglærte er forholdsvis stor, særligt for de unge ikke-medlemmer.

Tabel 9.5 Ugentlig arbejdstid (grupperet), efter alder og medlemsstatus (%)

Hvor mange timer om ugen er din normale arbejdstid?						
	≤ 29 timer	30-36 timer	37-38 timer	39-42 timer	≥ 43 timer	N (antal)
21-30 år, medlem	20	12	54	9	6	196
21-30 år, ikke-medlem	30	20	35	9	6	94
31-40 år, medlem	4	18	61	11	7	375
31-40 år, ikke-medlem	13	11	57	15	4	96
41-50 år, medlem	6	18	57	10	9	551
41-50 år, ikke-medlem	14	16	50	10	11	129
51-60 år, medlem	8	17	60	7	8	778
51-60 år, ikke-medlem	20	14	51	6	8	108
61- år, medlem	11	14	62	6	6	237
61- år, ikke-medlem	10	10	50	13	17	30
I alt	10	16	57	9	8	2594

På samme måde viser analysen, at andelen af unge ansat i funktionærstillinger er lavere end de øvrige aldersgrupper, indlysende særligt for funktionærstillinger med ledelsesansvar. Dette skal ses i sammenhæng med, at en større andel af de 21-30 årige endnu ikke har færdiggjort deres uddannelse, hvilket også vil afspejle sig i deres jobfunktion. Dette understreger argumentet om, at en relativt større andel af de unge end de øvrige aldersgrupper har en midlertidig status på arbejdsmarkedet. Denne midlertidige status på arbejdsmarkedet kan antages at bevirke, at deltagelse i faglig organisering bliver betragtet som mindre væsentligt. Det bliver taget op senere i kapitlet.

Dette billede af unges generelt løsere tilknytning til arbejdsmarkedet bliver understreget, når vi ser nærmere på den ugentlige arbejdstid i tabel 9.5.

Lønmodtagere med mindre end 30 timer om ugen er i væsentligt lavere grad organiseret, hvorimod lønmodtagere med omkring 37 timer udgør normalen blandt de organiserede (jf. tabel 9.5). Det er dog ikke kun aldersgrupperne, der adskiller sig fra hinanden. Resultaterne af undersøgelsen peger i retning af, at et segment af ikke-medlemmer i lidt højere grad har en "løsere" tilknytning til arbejdsmarkedet i form af kortere arbejdstid. Knap hver tredje af ikke-medlemmerne mellem 21-30 år arbejder mindre end 30 timer om ugen. Dette understreger igen pointen om de unges og særligt ikke-medlemmers status på arbejdsmar-

kedet som noget midlertidigt og ikke-permanent. Samtidig kunne det være en indikation på, at beskæftigelse, der nærmer sig en normal fuldtidsarbejdsuge på 37 timer, oftest er underlagt en overenskomst, hvorfor faglig organisering i højere grad vil forekomme. Resultatet flugter med andre undersøgelsesresultater (Booth et al. 2010).

Samtidig er det væsentligt at bemærke, at løsere tilknytning til arbejdsmarkedet har betydning for mulighederne og den direkte relevans af indmeldelse i en a-kasse. Her spiller strukturelle betingelser i form af lovgivning på arbejdsmarkedsområdet ind på diskussionen af fagforeningernes institutionelle magtressourcer som et resultat af en lavere organiseringsgrad blandt unge. Dertil kommer, at unge lønmodtagere i dag træder ind på et arbejdsmarked, hvor der ikke længere kun er én a-kasse og de facto fagforening, men derimod et frit a-kasse- og fagforeningsvalg. Valget står mellem flere konkurrerende a-kasser, og fagbevægelsens traditionelle rekrutteringskanaler er under forandring.

9.3 Unge og mobilitet på arbejdsmarkedet

Når vi kigger nærmere på de forskellige alders- og medlemsgrupper, viser det sig ikke overraskende, at unge i højere grad end ældre er mobile på arbejdsmarkedet.

Knap halvdelen af de 21-30-årige medlemmer har inden for de seneste år søgt eller fået et nyt job, og ikke-medlemmers andel i denne alders-

Tabel 9.6 Mobilitet på arbejdsmarkedet, efter alder og medlemsstatus (%)

Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads? Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?				
	Ingen aktivitet	Fået nyt job	Søgt nyt job	N (antal)
21-30 år, medlem	53	26	21	196
21-30 år, ikke-medlem	43	40	17	93
31-40 år, medlem	60	20	19	375
31-40 år, ikke-medlem	72	14	14	100
41-50 år, medlem	72	14	14	551
41-50 år, ikke-medlem	67	21	12	130
51-60 år, medlem	77	11	12	775
51-60 år, ikke-medlem	75	13	13	112
61- år, medlem	90	5	5	237
61- år, ikke-medlem	87	13	0	30
I alt	71	16	14	2599

Anm.: Spg. 18: "Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads?" og 19: "Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det?" er rekodet, så det giver et samlet mål for ønsket og faktisk mobilitet: "Ingen aktivitet" er de respondenter, der har svaret nej til både spørgsmål 18 og 19. Kategorien "fået nyt job" er de respondenter, der har svaret ja på spg. 18, uanset hvad de har svaret på spg. 19. Kategorien "søgt nyt job" er de respondenter, der har svaret ja på spg. 19 og nej på spg. 18.

gruppe er endnu højere. Det fremgår af tabellen, at ønsket eller faktisk jobmobilitet falder med alderen; dog er det stadig omkring hver fjerde 51-60-årige, der enten har søgt eller fået nyt job inden for det seneste år. Større grad af mobilitet kan være en hæmsko for den enkelte for at opnå indsigt i, hvordan en arbejdsplads er struktureret fx på spørgsmålet om aftaleforholdene mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Samtidig stemmer resultatet overens med, at unge i højere grad stemmer med fødderne, hvis de møder problemer. Sådanne exit-strategier kan være vanskeligere at forene med fagforeningernes arbejde. Dertil kommer, at mobiliteten kan være et udtryk for karrieremobilitet hos en del af de unge.

Uanset motiver for mobilitet har yngre lønmodtagere hyppigere en løsere tilknytning til den enkelte arbejdsplads sammenlignet med ældre lønmodtagere, hvilket også de unges status på arbejdsmarkedet (uddannelsesniveau, jobfunktion og timetal) indikerer. Denne løsere tilknytning skal sammenholdes med livsfasen, de unge befinder sig i, hvilket knytter an til en aldersmæssig forklaring af faglig organisering.

Resultaterne af unges tilknytning til arbejdsmarkedet og mobilitetsmønster peger på, at unges tilknytning til arbejdsmarkedet i mindre grad end de mere etablerede aldersgrupper er stabil. Denne

omskiftelighed bliver i andre undersøgelser taget som en potentiel forklaring på den lavere tilbøjelighed til faglig organisering. Vi vil i det efterfølgende afsnit tage hul på diskussionen omkring begrundelser for medlemskab eller fraværet af samme.

9.4 De unge og deres orienteringer – begrundelser for medlemskab – solidaritet

Indledningsvist blev det diskuteret, hvorvidt unge i dag er mindre solidarisk orienterede og mere individualistiske end tidligere. Vi skal derfor kigge nærmere på, hvorvidt den udviklingstendens kan genfindes inden for fagforeningerne.

Datamaterialet indsamlet i forbindelse med APL-undersøgelserne kan ikke understøtte en påstand om, at unge bliver mere individualistiske i deres orienteringer, og som en konsekvens mindre solidariske. Faktisk peger resultaterne i modsat retning. Fra 2002 til 2014 er de unge blevet mere solidarisk orienteret i det mindste i deres begrundelser for medlemskab af en fagforening.

I 2002 svarede knap hver fjerde fagforeningsmedlem mellem 21-30 år, at deres medlemskab var betinget af ønsket om at være solidarisk med deres kolleger ("helt og delvis enig" besvarelsene slået sammen). Samtidig svarede næsten halv-

delen, at de var "helt" og "delvis uenige" i, at de var medlemmer for at være solidariske med deres kolleger. I det samme år svarede godt 60 % af de 51-60-årige medlemmer "helt" og "delvis enige" i det udsagn, og mindre end hver femte, at de var helt og delvis uenige i, at solidaritet var begrundelsen. En tidligere analyse af denne udvikling fra 1992 til 2002 blandt LO-medlemmer peger på, at denne begrundelse for medlemskab er stabil inden for de enkelte kohorter (Møberg m.fl. 2005). Dette synes dog ikke at være tilfældet her, hvilket er et nyt undersøgelsesresultat. Kohorteforklaringer må tilbagevises.

To ting gør sig gældende i tabel 9.7: For det første angiver 45 % af medlemmerne mellem 21-30 år i 2014, at de er "helt" og "delvis enige" i, at de er medlemmer for at være solidariske med deres kollegaer. I 2002 gav 24 % af medlemmerne mellem 21-30 år dette svar. Det er en kraftig stigning. Resultatet peger altså i modsat retning af, hvad den generelle samfundsmæssige opfattelse af unge lønmodtagere er, nemlig at de bliver mere individualistiske i deres orientering. Selv om dette er en markant ændring mod større grad af solidaritet i unge organiseredes holdninger til medlemskabet, så er resultatet dog ikke entydigt en kursændring, da omkring hver tredje i aldersgruppen stadig er "helt" og "delvis uenige" i solidaritetsbegrundelsen for deres medlemskab.

Det andet, der er værd at lægge mærke til, er, at resultaterne peger i samme retning inden for alle kohorter. Hvis vi eksempelvis ser på kohorten, der var 21-30 år i 2002 og tilnærmelsesvis befinder sig i aldersgruppen 31-40 år i 2014, så er der sket en fordobling i andelen, der begrundet deres medlemskab med ønsket om at være solidariske med deres kolleger fra 24 % i 2002 til 49 % i 2014. Samme udviklingstendens går igen i de øvrige kohorter, dog i knap så udtalt grad. Dette betyder, at der kan stilles spørgsmålstejn ved, hvorvidt begrundelserne for medlemskab kan beskrives som en kohorteforklaring. Snarere er opslutningen til fagforeningerne et resultat af mere komplekse sammenhænge mellem årsag og virkning, der ikke alene lader sig indfange gennem en beskrivelse af opvækstvilkår for kohorterne. Periodeeffekter som fx konjunkturelle forhold må tillægges en vis betydning: 2002 var i optakten til en højkonjunktur, og 2014-dataene er indsamlet i en lavkonjunktur, hvor eftervirkningerne af den økonomiske krise stadig kunne mærkes.

En tese, der kunne være en mulig delforklaring på denne udvikling, er segmenteringstesen. Denne tese går på, at de utilfredse medlemmer fra tidligere undersøgelser ikke længere er organiseret, og de tilfredse og solidariske er blevet tilbage. Dette ville medføre, at medlemmerne overordnet set fremstår mere solidariske, hvilket dog er et

Tabel 9.7 Solidaritet som medlemsbegrundelse, efter undersøgelsesår og alder (%)

Hvorfor er du medlem af din fagforening? - For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
2002						
21-30 år	12	12	27	15	34	301
31-40 år	21	21	23	10	26	460
41-50 år	33	20	22	10	15	566
51-60 år	44	17	20	7	11	446
> 60 år	39	16	18	16	10	49
2014						
21-30 år	28	17	23	11	21	205
31-40 år	27	22	19	10	22	383
41-50 år	31	24	21	9	16	548
51-60 år	48	19	15	6	11	783
> 60 år	50	18	13	6	12	233
I alt	34	19	20	9	17	3974

resultat af, at de ikke-solidariske/individualistiske lønmodtagere i faldende grad er medlemmer. Dermed skulle resultaterne ikke være udtryk for egentlige holdningsændringer.

Inden for rammerne af APL-undersøgelserne er det muligt at komme lidt tættere på at afklare dette ved at inddrage andre spørgsmål om kollektivitet og solidaritet, som også omfatter ikke-medlemmerne. Vi skal derfor i det efterfølgende komme nærmere ind på, hvordan alle lønmodtagere forholder sig til påstanden om at fagforeningerne er nødvendige, samt hvorvidt solidaritet blandt lønmodtagere skal udbredes.

9.5 De unge og deres orienteringer - fagforeningers nødvendighed

Vi har i det ovenstående set nærmere på orienteringerne blandt medlemmerne. Trods den stigende orientering mod fagforeningerne som et kollektivt og solidarisk projekt, så udelukker det ikke at segmenteringstesen om, at de utilfredse har meldt sig ud, og de tilbageværende følgelig er mere positive over for fagforeningerne generelt.

Derfor skal vi i det følgende undersøge påstanden nærmere ved at inddrage ikke-medlemmer.

Blandt de unge medlemmer ser vi en øget andel, der er helt og delvist enige i, at fagforeninger er nødvendige for at varetage lønmodtagerinteresser (tabel 9.8). Andelen, der i 2014 erklærer sig helt enige i påstanden stiger med 15 procentpoint fra 32 % i 2002 til 47 % i 2014.

En tilsvarende udvikling kan identificeres hos ikke-medlemmerne. Her forøges andelen, der er helt enige og delvist enige i, at fagforeningerne er nødvendige fra 42 % til 60 %. Det er bemærkelsesværdigt, at seks ud af 10 personer under 30 år, der p.t. ikke er organiseret i en fagforening, finder, at fagforeningerne er nødvendige. Yderligere er det værd at bemærke, at andele, der er uenige i påstanden, reduceres fra at have udgjort 33 % til nu kun at være 11 %.

Segmenteringstesen kan umiddelbart afvises. Udviklingen i den positive indstilling til fagforeninger kan ikke forklares med, at de unge individualister blot har forladt fagforeningerne, hvorved en mere positiv indstilling til fagforeningerne

Tabel 9.8 Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, efter undersøgelsesår, aldersgruppen og medlemskab (%)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser							
		Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
Medlem	2002	32	37	18	10	4	273
	2014	47	35	10	5	2	203
Ikke-medlem	2002	16	26	25	14	19	103
	2014	29	31	29	7	4	97

Tabel 9.9 Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen, efter undersøgelse, aldersgruppen og medlemskab (%)

Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover? - Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen							
		Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N (antal)
Medlem	2002	15	29	37	14	5	299
	2014	20	29	42	6	3	197
Ikke-medlem	2002	12	17	42	19	11	102
	2014	21	28	45	5	1	96

Tabel 9.10 Deltagelse i forskellige typer af fagforeningsarrangementer, efter alder og medlemskab (%)

Har du deltaget i faglige møder/aktiviteter inden for det seneste år?					
	Generalforsamling	Faglige møder i fagforening	Fyraftensmøder mm. arrangeret af fagforeningen	Faglige møder på arbejdspladsen	Fagligt netværk
21-30 år	8	11	11	17	11
31-40 år	5	9	10	21	6
41-50 år	10	8	13	16	8
51-60 år	12	11	15	22	7
61 år -	13	11	14	24	8
I alt	10	10	13	20	8
N	2219	2219	2219	2219	2219

viser sig blandt de tilbageværende. Det modsatte er en mere nærliggende konklusion, da der blandt ikke-medlemmer ligeledes er stigende opslutning til påstanden "om fagforeningers nødvendighed".

Dette peger i retning af, at resultaterne fra APL-undersøgelserne stemmer overens med andre undersøgelser (Keune 2015), der ikke nødvendigvis ser de unge som mindre solidariske og kollektivt orienterede. Derimod tyder resultaterne på, at det snarere gør sig gældende, at deres indplacering på arbejdsmarkedet, samt hvilken livsfase de befinder sig i, har større betydning for deres faglige organisering eller ej.

Samme udviklingstendens kan genfindes, når vi ser nærmere på det mere generelle spørgsmål, om solidariteten skal udbredes blandt lønmodtagerne. Fra 2002 til 2014 er der sket en svag stigning i andelen, der svarer helt og delvist enig. Dog er det værd at bemærke, at udsagnet ikke nyder helt samme opbakning, som tilfældet var i tabel 9.8.

Derimod fremgår det af tabel 9.9, at andelen blandt medlemmer og ikke-medlemmer er næsten identiske, og at udviklingen blandt ikke-medlemmer er væsentligt mere markant end medlemmernes udvikling. Der ses en stigning hos de unge ikke-medlemmer på 20 procentpoint over 12-året – fra 29 % helt enige og delvis enig i 2002 til 49 % i 2014. Samtidig udgør andelen af helt og delvist uenige mindre end hver tiende. Endelig skal det bemærkes, at knap hver anden stiller sig neutralt over for påstanden, hvilket kunne pege i retning af, at begrebet solidaritet er vanskeligt at forholde sig til for denne gruppe unge.

Udviklingen peger i retningen af en stigende erkendelse af, at lønmodtagernes rettigheder skal sikres gennem kollektiv deltagelse, hvilket potentielt kan fremme fagforeningernes organisatoriske og institutionelle magt. Dette er samtidig en erkendelse, der findes både blandt medlemmer og ikke-medlemmer. Dette taler for et potentielt rekrutteringsgrundlag blandt de unge ikke-medlemmer. Trods en stigning i en egentlig solidarisk orientering følger svarerne på dette spørgsmål kun i mindre grad den klare udvikling, der kan identificeres på spørgsmålet om fagforeningers nødvendighed.

Den forholdsvis store andel af hverken/eller svar skal noteres. Dette kan være et resultat af flere aspekter, herunder manglende erfaring, manglende stillingtagen, uvidenhed eller opfattelse af begrebet som antikveret.

For at forfølge denne pointe skal vi i det efterfølgende se nærmere på de unges holdninger til aktiviteter i fagforeningsregi og lønmodtagernes egen aktive deltagelse i fagforeningernes arbejde.

I forhold til deltagelse i fagforeningsarbejdet adskiller aldersgrupperne sig ikke markant fra hinanden. Der er dog en gennemgående trend, når vi ser på tværs af de forskellige former for deltagelse, nemlig at de ældre medlemmer generelt er mere aktive.

Resultaterne (tabel 9.10) peger på, at de unge i mindre grad orienterer sig imod den traditionelle faglige aktivitet, som fx generalforsamling. Forskellen er ikke markant, men dog statistisk sikker. Omvendt kan det i analysen ikke påvises, at unge på andre områder deltager mindre.

Samtidig ser vi måske en begyndende ændring, hvor de unge i højere grad orienterer sig mod nye former for netværk. Forskellene er ikke statistisk signifikante, men alligevel relevante at diskutere, idet anden forskning peger på, at unge er begyndt at orientere sig anderledes i forhold til foreningsarbejde generelt. Norske undersøgelser af unges deltagelse i frivilligt arbejde peger på, at unge i stigende grad adskiller det frivillige arbejde fra et egentligt medlemskab af foreningen, i hvis regi arbejdet udføres (Aars m.fl. 2011). Dette kunne være en indikation på, at unges organisering og deltagelse i stigende grad bliver styret af specifikke interesser og enkeltsager, hvilket i lighed med den løsere tilknytning til arbejdsmarkedet indikerer anderledes prioritering. Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at denne tentative forklaring er en blandt flere, idet det specielt for generalforsamlinger gør sig gældende, at der typisk er en overrepræsentation af tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og lignende, der ofte tilhører de ældre segmenter på arbejdsmarkedet. Dette er overensstemmende med forskellene mellem aldersgrupperne i deres faglige deltagelse.

9.6 De unges kendskab til fagforeningen og dens aktiviteter

Et væsentligt aspekt af faglig organisering samt orientering mod faglig organisering er viden om og praktisk kendskab til aftaleforhold på arbejdspladsen. Vi vil nu undersøge lønmodtagernes

indsigt i, hvilke aftaleforhold der er gældende på deres arbejdsplads.

De unge er generelt mindre vidende omkring de institutionelle forhold ved deres status på arbejdsmarkedet. Næsten hver femte medlem under 30 år ved ikke, hvordan deres ansættelsesforhold er aftalt. For ikke-medlemmer i samme aldersgruppe gør det sig gældende for hver tredje. Dette resultat er en klar indikation på, at selv om der er stigning i erkendelsen af fagforeningernes relevans for lønmodtagerne, så følges det ikke på samme måde op med viden omkring faktisk organisering og dets betydning for arbejdsrelationen.

Denne manglende indsigt kan formentlig forklares af dels de unges løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorfor et større engagement ikke skønnes nødvendigt, dels at de unge først senere i deres ansættelse fatter interesse for fagpolitiske spørgsmål (Caraker 2008), og det forhold, at unge typisk arbejder i brancher med lav organisering og lav overenskomstdækning.

Et lignende billede tegner sig i tabel 9.12, hvor resultaterne fra spørgsmålet om tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen undersøges.

På spørgsmålet om, hvorvidt der er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, er der to aspekter, der er værd at notere. Den første er, at der er en klar sammenhæng mellem tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant og sandsynligheden for at være medlem af en fagforening. Dette understre-

Tabel 9.11 Vurdering af ansættelsesforhold, efter aldersgrupper og medlemskab (%)

Er dit løn- og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination?						
	Kollektiv	Privat	Kombination	Ingen aftale	Ved ikke	N (antal)
21-30 år, medlem	40	20	13	9	17	205
21-30 år, ikke-medlem	30	16	13	8	33	100
31-40 år, medlem	52	16	16	7	8	390
31-40 år, ikke-medlem	27	27	11	15	20	107
41-50 år, medlem	50	17	16	11	6	555
41-50 år, ikke-medlem	40	28	7	17	7	135
51-60 år, medlem	57	15	17	6	5	798
51-60 år, ikke-medlem	32	31	14	16	7	111
61- år, medlem	57	16	17	7	4	242
61- år, ikke-medlem	37	30	3	20	10	30
I alt	49	18	15	9	8	2673

ger vigtigheden af tilstedeværelsen af fagforeningen i forhold til at sikre en høj organisationsprocent. Det andet er, at unge og ikke-organiserede i væsentligt højere grad end de øvrige grupper, svarer "ved ikke". Dette resultat peger i retning af, at unge i mindre grad er i kontakt med fagforeningerne i deres dagligdag. Selv hver femte medlem under 31 år ved ikke, hvorvidt der på arbejdspladsen er en tillidsrepræsentant.

Et andet aspekt ved de unges oplevelse og forståelse af fagforeningernes arbejde er diskussionen af faglige uenigheder mellem arbejdsgivere og arbejdstagere (Bilag 3 Tabel B3), samt spørgsmål om den interne sammenhæng mellem de forskellige niveauer af fagforeningerne (Bilag 3 Tabel B4). Her viser resultaterne, at hverken/eller besvarelserne ved disse spørgsmål er betydelig større for de unge såvel medlemmer som ikke-medlemmer sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. Det er dog generelt for alle aldersgrupper, at andelen af hverken/eller besvarelser er ganske høj. Dette indikerer, at man ikke med sikkerhed kan fastslå, at hverken/eller besvarelserne på disse spørgsmål er udtryk for et holdningsmæssigt midterstandpunkt mellem "enig" og "uenig". Derimod må hverken/eller besvarelserne snarere tolkes i lyset af diskussionen omkring manglende viden, manglende relevans eller manglende interesse for disse fagpolitiske problemstillinger. Dette understreger den ovenfor fremlagte analyse af et mangelfuldt videngrundlag som følge af manglende oplevelser, relevans og interesse hos unge, hvilket knytter sig til ungdomsfasen som livsfase, hvor løsere tilknytning til arbejdsmarkedet forekommer. Denne løsere

Tabel 9.12 Tillidsrepræsentant-dækning, efter alder og medlemskab (%)

Er der på din arbejdsplads en tillidsrepræsentant?				
	Ja	Nej	Ved ikke	N (antal)
21-30 år, medlem	59	23	18	204
21-30 år, ikke-medlem	40	30	31	101
31-40 år, medlem	68	21	11	390
31-40 år, ikke-medlem	45	30	25	103
41-50 år, medlem	71	24	5	561
41-50 år, ikke-medlem	44	43	13	133
51-60 år, medlem	75	23	3	800
51-60 år, ikke-medlem	47	44	9	112
61- år, medlem	73	23	4	240
61- år, ikke-medlem	60	37	3	30
I alt	66	25	8	2674

tilknytning til arbejdsmarkedet og derigennem et kollektiv på en arbejdsplads bevirker samtidig et fravær af socialisering til relevansen af disse spørgsmål omkring faglig organisering.

Afslutningsvis skal vi undersøge nærmere den faktiske kontakt og konkrete overvejelser om indmeldelse eller udmeldelse af fagforeningerne.

Blandt medlemmer peger resultaterne i retning af, at andelen af medlemmer, der overvejer at melde sig ud er højere blandt de yngste fagforeningsmedlemmer. Forskellene er dog ikke voldsomme. Omkring 16 % af de 21-30-årige overvejer at melde sig ud, mens andelen udgør 10 % af de 51-60-årige medlemmer. For de 31-40-årige udgør andelen 20 %, hvilket dog ikke er statistisk sikkert forskelligt fra de 21-30-årige.

Tabel 9.13 Udmeldelsestendens og indmeldelsestendens, efter alder og medlemskab (%)

	Overvejer du at melde dig ud af fagforeningen?				Er du blevet opfordret til at blive medlem af en fagforening?				Overvejer du at melde dig ind i en fagforening?			
	Nej	Ja	Ved ikke	N	Ja	Nej	Ved ikke	N	Nej	Ja	Ved ikke	N
21-30 år	79	16	3	208	52	42	6	97	25	62	11	97
31-40 år	74	20	4	388	34	60	6	109	59	32	3	106
41-50 år	80	15	4	557	22	75	3	131	69	27	2	132
51-60 år	86	10	2	802	22	74	4	112	68	24	8	114
61 år -	89	9	1	235	20	77	3	30	83	7	7	29
I alt	82	14	3	2190	31	65	5	479	56	35	6	505

Anm.: Unge under 21 år er ikke vist i tabellen. Ligeledes er ugyldige svar ikke vist i tabellen, jf. tabel 7.11 og 7.12
Spørgsmål 1 er stillet til medlemmer, spørgsmål 2 og 3 er stillet til ikke-medlemmer.

Derimod forholder det sig anderledes, hvad angår andelen af ikke-medlemmerne inden for hver aldersgruppe, der er blevet opfordret til at melde sig ind. Mere end hver anden af de 21-30-årige er blevet opfordret, hvilket er væsentlig højere sammenlignet med de øvrige aldersgrupper.

Endelig viser resultaterne, at 62 % af de 21-30-årige ikke-medlemmer overvejer at melde sig ind i en fagforening. Igen er det væsentligt højere sammenlignet med ikke-medlemmer i de øvrige aldersgrupper.

Resultaterne understøtter de tidligere resultater om, at de unge ikke-medlemmer befinder sig i en livsfase, hvor en egentlig orientering mod fagforeninger af forskellige årsager ikke forekommer relevant, eller hvor de står med manglende informationer og viden omkring arbejdsmarkedet. Ikke-medlemskab handler derfor ikke nødvendigvis om et bevidst fravalg.

9.7 Sammenfatning

- De unges forhold til arbejdslivet kan ikke forklares ved, at bestemte generationer (kohorter) har fået uforanderlige holdninger. Alders- og periodeforklaringer har betydning.
- De unge har i stigende grad beredskabet og interessen for fagforeningerne. De har bare ikke kontakten. Denne kontakt til fagforeningerne med informationer, viden og respektfuld behandling efterlyses, også når unge kan beskrives som "unge voksne", hvis fremtidsudsigter stadig er relativt uafklaret som følge af en standardisering af arbejdsmarkedsrelaterede overgange.
- Dette viser sig ved en større grad af mobilitet på arbejdsmarkedet, større forskel i ugentlig arbejdstid, uafsluttet uddannelsesforløb i form af ophold i uddannelse og forskelle i jobfunktionen. Denne løsere tilknytning til arbejdsmarkedet bevirker samtidig, at de unge i mindre grad indgår i stabile arbejdspladssammenhænge, hvor socialisering til kollektivet kan foregå.
- Den manglende faglige organisering kan derfor ikke udlægges som stigende grad af individualisering af yngre årgange (generationsforklaring), snarere er der tale om en livsfase (de unge voksne), hvor de unge af forskellige årsager ikke nødvendigvis orienterer sig mod fagforeningerne.
- Tværtimod viser ovenstående analyse bevægelser mod mere positive fagforeningsorienteringer, hvor især "fagforeningens nødvendighed" sammenlignet med tidligere er i stigning blandt de unge. Dette gør sig gældende for såvel medlemmer som ikke-medlemmer.
- Derudover kan der både blandt unge medlemmer og ikke-medlemmer identificeres et fald i andelen, der direkte er uenig i, at solidariteten blandt lønmodtagerne skal udbredes.
- Disse resultater understøtter ikke en segmenteringsteori om, at de utilfredse medlemmer over tid blot har forladt fagforeningerne, hvorved de tilbageværende kommer til at fremstå mere kollektive og solidariske i deres orientering.
- Denne øgede orientering mod fagforeningerne som en relevant samfundsinstitution afspejler sig dog ikke nødvendigvis i større grad af oplevelser og identifikation, fagforeninger som organisation eller større indsigt i forhold,

der relaterer sig til den faglige organisering, herunder konkrete aftaleforhold på arbejdspladsen. Unge lønmodtagere er mere uvidende om tilstedeværelsen af tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Dette er især tilfældet for unge ikke-medlemmer. Retfærdigvis skal det nævnes, at ikke-medlemmer, uanset alder, har en relativ høj andel af "ved ikke"-svar. På samme måde er unge, og særligt ikke-medlemmerne, i højere grad uvidende omkring faktiske aftaleforhold på arbejdspladsniveau.

- Faktisk peger resultaterne i retning af, at unge såvel medlemmer som ikke-medlemmer ikke kan forholde sig til spørgsmål om forhold mellem fagforeningerne internt, forholdet til arbejdsgiverne og fagforeningernes rolle i samfundet. Dette indikerer manglende erfaring og manglende fagpolitisk viden.



10.0 Kollektivitet og solidaritet med potentialer og udfordringer

Nedenfor skal undersøgelsens resultater sammenfattes langs nogle af de vigtigste diskussionsakser: individualisme kontra kollektivism, kollektiv regulering og organisering, tryghed og velfærds-politikker. Det er datanære konklusioner, der her præsenteres.

Det er en udbredt opfattelse, at lønmodtagerne er blevet så individualistiske, at de ikke ønsker kollektive ordninger og organiseringer. Nedgangen i antallet af fagligt organiserede tages som et bevis herpå. Det vil passe med den neo-liberalistiske diskurs om, at alle forhold skal sættes på konkurrence- og markedsvilkår. Diskurserne svarer blot ikke til dataene. Virkeligheden er langt mere nuanceret. Det er nemlig et hovedresultat af undersøgelsen, at kollektivitet og solidaritet igen er fællesværdier i vækst inden for alle hovedgrupper af lønmodtagere. Værdier og interesser er i forandring, men i modsat retning af den herskende neo-liberale tendens. Det gælder både i forhold til arbejdsliv og politik. Det er et opsigtsvækkende resultat af undersøgelsen. Målt på hovedtendensen vil lønmodtagere fællesskab før dyrkelse af forskelle og individuelle fordele.

Et centralt tema i forhold til lønmodtagernes orientering mellem kollektivism og individualisme er ”de unge”. Organisationsgraden for unge lønmodtagere har været faldende de senere år, og unge lønmodtagere har generelt en lavere organisationsgrad end deres ældre kolleger. Det tolkes ofte som, at unge er *særligt* individualistiske og netop derfor fravælger fællesskabet i fagforeningerne og de tilhørende kollektive løsninger. Dette perspektiv er dystert for fagforeningerne – at en hel tabt generation af unge vender de faglige organisationer ryggen. Det vil i yderste konsekvens betyde, at fagbevægelsen langsomt vil ældes og svinde ind til en ny ”ældresag”.

Men analyseresultatet er klart: Der er intet, der indikerer, at unge fravælger fagforeningerne på baggrund af en *generationseffekt*, hvor hele årgange bærer præg af individualistiske værdier og holdninger, der er uforenelige med et fagfor-

eningsmedlemskab. Tværtimod udviser en øget andel af de unge lønmodtagere stærke solidariske og kollektive holdninger. Det gælder både de unge lønmodtagere, som er medlem, og dem som står uden for fagforeningerne. Der er heller ingen beviser for, at unge i særlig grad vælger de alternative fagforeninger.

Omvendt finder vi, at de unge er i en fase af livet, hvor de mangler viden om fagpolitiske spørgsmål og for sjældent bliver kontaktet af fagforeninger. Mange unge har et begrænset kendskab til fagforeningernes betydning i forhandling af løn og arbejdsvilkår med arbejdsgivermodparten og til lønmodtagernes kollektive interessevaretagelse over for politiske beslutningstagere.

Undersøgelsen viser, at mange unge ofte skifter job, arbejder med skiftende arbejdstider, typisk er ansat i brancher med lav overenskomstdækning og dermed lav tillidsrepræsentantdækning, og generelt har løse ansættelsesforhold. Det betyder for det første, at de unge i mange tilfælde ikke møder repræsentanter for fagforeningerne i deres hverdag på arbejdsmarkedet, og dermed ikke bliver præsenteret for argumenter for et fagligt medlemskab. For det andet betyder det, at a-kassemedlemskabet bliver mindre aktuelt for unge lønmodtagere, og a-kassen bliver derfor i mange tilfælde ikke aktuel som rekrutteringskanal for de faglige organisationer. Endelig viser analysen, at unge i dag indtræder langt senere på arbejdsmarkedet end tidligere, og dermed først bliver potentielle medlemmer for faglige organisationer i en højere alder. Det hænger først og fremmest sammen med, at uddannelsesniveaet generelt er hævet for arbejdsstyrken. Mange uddanner sig med det samme ind i FTF- og AC-segmenterne, frem for at starte i et LO-forbund. Det forklarer også noget af LO-forbundenes medlemstal.

10.1 Kollektiv regulering og organisering
Fagforeningerne ses af et stort flertal af lønmodtagerne som *nødvendige* som *institution* til at varetage lønmodtagernes interesser – endog stærkere

end målt før – og fagforeningerne har mandat til at søge at mobilisere medlemmerne bag kollektive løsninger. Opbakningen bag fagforeningen som *institution* er dog ikke det samme som ubetinget støtte til fagforeningerne som *organisation* forstået som konkrete forbund og fagforeninger. For medlemmerne er de materielle interesser vigtige, om end immaterielle også spiller en rolle. Fagforeningernes opgaver må ifølge medlemmerne centrere sig omkring ”klassiske” spørgsmål som løn, arbejdsmiljø, arbejdsløshedsbekæmpelse, ligeløn mellem mænd og kvinder, sikring af lærlinge- og praktikpladser, efteruddannelse og medbestemmelse over arbejdet. Der er stor tilslutning til, at bekæmpelse af social dumpning bliver en ny vigtig opgave for fagforeningerne. De faglige organisationers praksis og strategier er der forskellig og betinget opbakning til. Til gengæld er der målt på hovedtendensen et ønske om, at fagforeningerne får genvundet styrke og indflydelse på de forskellige magt-arenaer – det gælder over for arbejdsgiverne og i forhold til de politiske beslutningstagere. Flertallet af lønmodtagerne mener, at fagforeningerne både har for lidt at sige over for arbejdsgiverne og i forhold til de politiske aktører. De holder på stærkere brug af fagforeningernes magtressourcer. Fagforeningernes samfundsindflydelse ses kritisk som alt for svag i dag.

De vigtigste begrundelser for fagforeningsmedlemskab *forener individuelle og kollektive interesser*. Normer forbundet med et fagligt medlemskab har vist sig nok så centrale som individuelle begrundelser. Individualistiske begrundelser for et fagligt medlemskab uden et kollektivt perspektiv støttes kun af et mindretal. FTF og LO – og lidt mindre AC – har sammenfald af kollektive indstillinger. Blandt AC’erne er der en mærkbar vækst i kollektive holdninger og værdier, men fra et noget lavere niveau, ligesom en del af ledergruppen er mere individualistisk indstillede. Halvdelen af fagforeningsmedlemmerne kombinerer kollektive begrundelser på arbejdsplads-/fagforeningsniveauet med et solidarisk lønmodtagerperspektiv for samfundsudviklingen. De alternative medlemmer har den laveste kollektive orientering, mens den er stærkest blandt LO- og FTF-medlemmerne.

Flertallet af lønmodtagerne holder fast ved *det kollektive aftalesystem* som den centrale regule-

ringsform. Overenskomstinstitutionen skal sikres, herunder er der også opbakning til konfliktretten, og det gælder interessant nok også blandt de fleste alternative medlemmer og blandt mange ikke-medlemmer. Fælles aftaler og kollektive kampskridt er grundværdier målt på hovedtendensen. Flere i LO, FTF, AC, de alternative og ikke-medlemmer går også ind for almengørelse og statslig mindsteløn for at sikre faglige standarder. De to tiltag ses som noget, der kan understøtte aftalesystemet. Decentraliseringen af aftaleretten og forhandlinger lokalt skal endvidere udmøntes i kollektive løsninger – ikke i individuelle, som det fx kunne gøres ved løn. Flertallet afviser at gøre løn til et individuelt forhandlingsspørgsmål og dermed et ledelsesinstrument; men omvendt ses en ikke ubetydelig andel, der supplerende eller alene støtter en individuel forhandlingsmodel.

På arbejdsplads-niveau finder vi, at omkring hver fjerde ønsker mere medbestemmelse på virksomhedsledelsens overordnede strategiske dispositioner, mens over halvdelen ønsker mere medbestemmelse over arbejdet. Ledelsesretten praktiseres forskelligt – fra udviklingsorienteret til effektivitetspræget – og mange erfarer modsætninger i ledelsespolitikken. Målt på hovedtendensen er der blevet mere overordnet ledelsesstyring af arbejdsmarkedet. Der kan konstateres en stigning i andelen af ansatte, som oplever, at ledelsesretten ligger grundlæggende fast, på 10 procentpoint fra 2002 til 2014, og 45 % af de ansatte finder, at ledelsens dagsorden er blevet vanskeligere at påvirke set over de senere år. Målt på hovedstrømmen er de indbyrdes relationer i arbejdet præget af samarbejde. Konkurrencementalitet og egoisme vurderes ikke som et generelt træk ved arbejdspladskulturen.

Arbejdspladserne opleves at være blevet mere effektivitetsorienterede, idet 58 % af de privat ansatte og 79 % af de offentligt ansatte oplever, at de skal præstere en større arbejdsmængde uden tilførsel af ekstra personaleressourcer. Samlet bekræfter de offentligt ansattes svarmønster implementeringen af NPM i stor skala. Det sætter skismaer i forhold til faglig og professionel opgaveløsning. Med hensyn til udbredelsen af de nye fleksible ansættelsesformer, hvor arbejdskraften har færre rettigheder, opleves udviklingen derimod ikke at være accelereret tilsvarende. Anven-

delsen af vikarer og personer med løntilskud er de to ansættelsesformer, der vinder mest frem, mens anvendelsen af gratis arbejde, udenlandsk arbejdskraft og frivilligt arbejde er på et betydeligt lavere niveau og i højere grad lokaliseret og afgrænset til bestemte brancher og arbejdsområder.

Den kollektive deltagelse på arbejdspladsen og i fagforeningen er på et relativt højt niveau med over en tredjedel, der deltager i de faglige mødesammenhænge. Det er en høj andel sammenlignet med andre sociale bevægelser i samfundet. Den højeste grad af deltagelse finder sted inden for FTF og AC, mens den er betydelig lavere for alternative og ikke-medlemmer. Der er dog sket en svækkelse over tid af den kollektive organisering på arbejdspladsniveauet og fagforeningsniveauet målt på deltagelsen og på de normsætninger, der gør et kollektivt stærkt. Samlet set er den organisatoriske magtressource på arbejdspladsniveauet svækket siden 2002. De alternative fagforeningers vækst er et håndgribeligt udtryk herfor. Sammenholdet på arbejdspladsen er måske ikke alle steder direkte svækket heraf, men på det centrale organisationsniveau er den magt og legitimitet, som fagforeningerne kan sætte bagved et konfliktvarsel, svækket.

Herved afdækker undersøgelsen et paradoks. På den ene side er der sket et tab af organisatoriske magtressourcer, dvs. af kollektivitet og solidaritet i praksis. På den anden side er der sket en stigning i kollektive og solidariske værdier inden for alle grupper af lønmodtagere. Der er altså nærmere tale om, at der er en fordring hos flertallet af lønmodtagerne om at styrke kollektivitet og solidaritet, og denne fordring er tydelig nok og i vækst. Vi vil i denne forbindelse gerne understrege, at vi ikke fuldt ud kan forklare, hvorfor der er en stigning i kollektivitet og solidaritet som værdier i perioden 2002-2014. Der er ingen klare sammenhænge i analysen af lønmodtagernes svar, der peger på mulige enkeltstående og entydige forklaringer. Undersøgelsen kan heller ikke sige noget om, hvorvidt den stigning, der er dokumenteret, har nået et højdepunkt, eller om den vil fortsætte. Betragtes besvarelsener om arbejdspladsudviklinger, personlige arbejdsmarkedsperspektiver og forventninger til fagforeningerne under ét, kan stigningen tolkes som en reaktion på, at flere lønmodtagere end tidligere

oplever et stærkere pres i arbejdet og en øget usikkerhed omkring de kollektive sikringsordninger i dagpengesystemet og aftalesystemet. Samtidig har fagforeningerne ikke tilstrækkeligt kunnet modificere de nye arbejdsgiverstrategier og den statslige politik. Formuleret mere overordnet ses behovet for kollektive og solidariske løsninger og modsvar som mere vigtige set i lyset af de neo-liberale løsningsmodeller.

10.2 Tryghedssikringer og velfærds politikker

Frygten for arbejdsløshed deles af mere end hver tredje lønmodtager, og det er en stigning fra 19 % i 2002 til 36 % i 2014. Tilsvarende er andelen, der finder, at deres kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked, steget fra 19 % i 2002 til 30 % i 2014. En større andel af lønmodtagerne end tidligere finder deres fremtidsperspektiver utrygge, og utrygheden er steget i alle grupper. Analysen konkluderer, at der er store forskelle på de muligheder og risici, som lønmodtagere møder på arbejdsmarkedet. De ufaglærte føler sig mest utrygge og usikre. Det kan aflæses både i holdninger og handlinger: De ufaglærte er den gruppe, der er mest bange for at blive arbejdsløse, føler sig dårligst sikret via det offentlige i tilfælde af arbejdsløshed, og som inden for det seneste år har søgt andet job uden at få det. Omvendt finder vi, at jo højere uddannet lønmodtagerne er, desto større er andelen, der har andre bevæggrunde for at søge andet arbejde, som er forbundet med selvrealisering og karriereudvikling fremfor usikkerheder og utrygheder.

Vi finder ligeledes, at der kaldes på flere tryghedsskabende ressourcer fra det offentlige side, og at lønmodtagerne ønsker offentlig organisering af velfærdsproduktionen. Der er ikke opbakning til at privatisere velfærden, men til en aktiv offentlig indsats på klassiske velfærds politik-områder. Flertallet af lønmodtagere ønsker den universelle velfærdsstat styrket for at modvirke de usikkerheder, som lønmodtagertilværelsen indebærer. Det tolker vi som et modsvar til den dominerende politiske diskurs, hvor lønmodtagerne skal stå til rådighed for markedet og ikke skærmes for de udsathed og risici, som markedet medfører. Lønmodtagerne ønsker udbygning på en række centrale velfærdsfunktioner som

på sundheds- og ældreområderne; altså klassiske velfærdsarrangementer. Der er tilslutning til at opbygge solidariske ordninger på tværs af grupper og delinger blandt lønmodtagerne. Flertallet afviser neo-liberale løsningsmodeller som fx øget brugerbetaling ved lægebesøg, og kritikken af markedsmekanismerne er vokset over tid, ikke mindst blandt offentligt ansatte. LO-medlemmerne og de alternative ligger tæt på hinanden i vurderinger af velfærdsordningerne, mens LO og FTF ligger tæt på hinanden i principperne for, hvordan velfærdsstaten skal indrettes.

Selv om der udtrykkes bred opbakning til den universelle velfærdsstat og den offentlige velfærdsorganisering, kan der godt erfares eller ønskes anderledes indretning af konkrete velfærdsordninger. Vi har kunnet konstatere nogle kritiske udsagn i forhold til, hvor godt lønmodtagerne føler sig dækket ind af det offentlige i 2014. Et af disse områder er arbejdsløshed set på baggrund af den store og stigende arbejdsløshed siden 2008. Der er øget usikkerhed i forhold til, hvor godt det offentlige sikrer lønmodtagerne under ledighed, og de mest udsatte grupper er ikke tilfredse med den nuværende dækning eller med ændringerne af dagpengesystemet. Samtidig udtrykker et stort flertal af lønmodtagerne utilfredshed med øget ulighed. Der er stadig stærk opbakning bag lighedsmålsætninger, og lighed og retfærdighed ønskes endog prioriteret stærkere af et flertal. Det stiller øgede forventninger og krav til de offentlige indsatser, ligesom der udtrykkes kritik af dagpengepolitikken fra 2010 og fremefter. Lønmodtagerne er delt på spørgsmålene om dagpengenes kompensationsgrad og kontrol med dagpengemodtagerne. LO og de alternative (primært faglært/ufaglært) føler sig dårligst sikret via det offentlige og er mest kritiske over for dagpengepolitikken. Det tolker vi som erfaringsbaserede svar, da kompensationsgraden netop er størst for disse grupper.

Hovedpejlingen af de politiske indstillinger og vurderinger af velfærdssikringen er dog klar: Der kan samlet set spores en stigende opslutning bag fællesskabsværdier og bag den universelle velfærdsstats grundprincipper. Lønmodtagere vil tryghed og velfærd. Tryghed, social tillid og øget indsats mod uligheden er klare grundværdier. Neo-liberalistiske instrumenter som øget brug af

brugerbetaling finder ikke bredere støtte, og siden 2002 er støtten til øget konkurrence og markedsøkonomiske mekanismer faktisk vigende. Undersøgelsen dokumenterer en øget kollektivistisk indstilling og en stigende skepsis over for neo-liberale politikformler og løsningsmodeller. Det kan også ses som en protest mod den øgede konkurrenceudsættelse og øgede individualisering i den offentlige sektor, som er sket gennem de senere år.

Det er yderst interessant at konstatere, at kollektive og solidariske værdier er voksende set i forhold til for godt ti år siden. Det er ikke flertallet af lønmodtagerne, der er blevet individualister, men arbejdsgiversiden, politikere og meningsdannere, som har forsøgt at individualisere arbejdsforhold og offentlige politikker. Målt på hovedstrømmen prioriterer lønmodtagerne år 2014 fælles præferencer frem for individuelle, og de ønsker en styrkelse af sammenhold og solidaritet.

Hvis varetagelsen af lønmodtagerinteresser skal fornys, må der bygges på fællesskab på tværs af grupper med mere forskelliggjorte identiteter end tidligere. Potentialet for kollektiv organisering og kollektiv handling er reelt i vækst. Det siger APL-undersøgelsen 2014.

11.0 Fagforeningsperspektiver for fornyelse

APL-resultaterne, der er præsenteret i de foregående ti kapitler, har fortalt en anden historie end den, der optræder hyppigst i mediebildet, i det politiske system og i dele af arbejdsmarkeds-systemet. Set fra et fagforeningssynspunkt må resultaterne give et rygstød og grund til optimisme. Sammenhold og solidaritet er i vækst. De pådannede "nær-død oplevelser" for de faglige organisationer kan glemmes. Men der er grund til eftertænksomhed, læring og selvkritik. En sådan fremadskuende og perspektiverende diskussion vil vi afslutningsvist give nogle kommentarer med på vejen. Forskellige *handlevalg* står over for hinanden. Vi går altså her til sidst fra medlemsniveauet til *organisationsniveauet*. Dermed udvides perspektivet til handlingsaspekter, og det knytter an til aktuelle diskussioner om revitalisering af fagbevægelsen. Fagforeningerne er med deres valg og fravalg med til at bestemme deres egen skæbne. De økonomiske, politiske og kulturelle betingelser er blot blevet vanskeligere gennem de seneste 10-15 år.

11.1 Lønmodtagernes problemer og fagforeningernes magtressourcer

Skal man så være optimist eller pessimist på de kollektive fagorganisationers vegne? Antonio Gramsci talte om kløften mellem viljens optimisme og analysens pessimisme. Vi må sige, at de, der er pessimistiske, faktisk allerede har tabt. I praksisfeltet gælder det om at være handlekraftig med en tro på egne evner og en god analyse og strategi i bagagen. Har samfundsbetingelser og styrkeforhold ændret sig, må der også nye overvejelser og handlemåder til. Vores analyseresultater er ikke uvæsentlige i den henseende. De taler for en ny besindelse på væsentlige forhold og indflydelsesarenaer, som bedre kan sikre lønmodtagerinteresser. Det efterspørges.

Analyseresultaterne peger på *sammenhold i hverdagen, et stigende behov for fællesskab og en satsning på kollektiviteten. Fællesskabet sættes foran forskellene*. Det har betydning for fagforenings-

politikken, og det kalder på udvidelse af det fagforeningsmæssige mandat. Vi mener at kunne identificere en begyndende tendensvending i samfundet – væk fra "individualisering" mod stærkere fællesskabsværdier og med stigning i *solidariske elementer*. Det har konsekvenser for de organisatoriske svar, der må forventes i forlængelse af forskningsresultaterne.

Tilsvarende det organisatoriske plan erfarer lønmodtagerne på det individuelle, at der kan tårne sig store problemer op under nye og "moderne" betingelser. Skylden er blevet privatiseret for dem, der er blevet arbejdsløse. De, der er i arbejde, erfarer ikke sjældent, at det halter med virksomhedernes investeringer i deres kvalifikationer og dermed mulighederne for at føle sig tryk i forhold til fremtidens krav på arbejdsmarkedet. Videre- og efteruddannelse synes ikke at følge med kravene, og så kommer nogle til at frygte, at deres kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked. Mange frygter også at blive arbejdsløse. Arbejdsmiljøet hører til noget af de væsentligste at få forbedret for lønmodtagerne. Det fagpolitiske arbejde går på at få ændret sådanne situationer og få afkoblet lønmodtagerne fra risici, der er forbundet med markedet og få skabt mere retfærdige resultater.

På det danske arbejdsmarked er der ikke som i mange andre lande faste opdelinger i "outsidere" og "insidere" – i øvrigt begreber fostret i et neo-liberalt forskningsmiljø, men som gentages og bruges af mange andre. Flexicurity-systemet fordeler risici og chancer anderledes. Alligevel sker der forfordelinger. Fagforeningerne har længe haft flere og bedre job som hovedprioritet sammen med bedre arbejdsmiljø og mere uddannelse til alle. Arbejdsmiljøindsatser er dog meget politisk bestemte – og forbedringer ad den vej har det skortet meget på det sidste kvarte århundrede. Det samme gælder jobskabelsen, som meget er politisk bestemt. Fuld beskæftigelsespolitik synes opgivet som højeste politiske prioritet i dag. Det hører mere det 20. århundrede til. Nye konsoli-

derings- og besparelspolitikker er trådt i stedet; på EU-sprog hedder det "austerity"-politikker (Madsen 2014; Wolf 2013; Busch et al. 2013; Boyter 2012). EU's finanspagt har til og med konstitutionelt gjort det umuligt at føre stærk ekspansiv finans- og skattepolitik. Arbejde til alle og menneskelig værdighed synes aktuelt at have fået dårlige realiseringschancer.

Intet er dog statisk. Meget afhænger også af lønmodtagernes indstillinger og vilje og organisationernes brug af magtressourcer fremover. I et demokratisk samfund er der altid muligheder for politisk eller fagligt at rykke på "hegnspælene". De meldinger, der bliver givet fra lønmodtagerne gennem denne undersøgelse, tegner et mønster af vurderinger og ønsker, der tilsiger stærkere fælles handling i håbet om stærkere organisatorisk, institutionel og kommunikativ magt til de faglige organisationer. Også blandt de relationelle unge – også de uorganiserede – er der positive signaler i forhold til fælles organisatorisk optræden.

Analyse, strategi og handling må hænge bedre sammen, hvis de lønafhængige igen skal forbedre deres magtposition og mulighederne for at føre en interessevaretagelse mere succesfuldt igennem.

Analyse af de nye samfundsdyamikler og styringsmuligheder må være en første forudsætning. Her er fagbevægelsen næppe kommet op med afgørende ny analyse gennem mange år af den samfundsformation og de dyamikler, der nu styrer meget af udviklingen – økonomisk såvel som politisk – og som er blevet stærkt sammenvævet. Det forekommer at være en undladelses-synd fra fagforeningsside ikke at have lavet en ny og fælles analyse af den samfundsformation, de skal operere i, og hvor de skal søge fornyelse og forbedring af magtressourcer og søge indflydelse. Ellers presses fagforeningerne til fortsat reaktiv og passiv tilpasning til globale trends, internationale tendenser og neo-liberale tolkninger. Nye indsigter er dog kun et første skridt mod igen at kunne erobre magt og indflydelse.

I sidste århundrede var økonomi og politik stærkt adskilt. Det synes ikke længere at være en holdbar vurdering. Nu vikles de ind i hinanden, og det er politikken, der er blevet mindre autonom; den har mistet betydning. Det vil sige, at der ikke længere er så mange og fri "håndtag" at dreje

på politisk. Finanskapitalens magt er vokset betydeligt, mens politikernes handlemuligheder er blevet indskrænket (Lierse & Seelkopf 2015; Strebeck 2014). Den generelle økonomiske politik er blevet handlesvag: Valuta- og rentepolitik er reelt pantsat til de internationale børser og markeder, og finanspolitikken er bundet ind af EU-bestemmelser. Handlingskorridoren, den partipolitiske og parlamentariske vej, er blevet indskrænket. Omvendt betyder det ikke, at de velfærdsstatslige politikområder ikke er mulige at bruge og udvikle: De er nemlig stadig et nationalstatsligt anliggende, hvor EU ikke har konstitutionelle kompetencer. Det er også politikfelter, som er af fundamental betydning for lønmodtagerinteresser. Velfærdsstatslige udviklinger er faktisk blevet vigtigere og vigtigere, også fordi der her er "frie" håndtag at dreje på. Indretningen af disse "selektive" politikker – arbejdsmarkedspolitik, erhvervspolitik, uddannelsespolitik, socialpolitik – er derfor af helt afgørende betydning for interessevaretagelsen. Det betyder også, at fagforeningerne her får til opgave at styre og udvide deres politiske mandat.

Da arbejderbevægelsen voksede sig stærk og indflydelsesrig i de nordiske lande, var det i høj grad resultat af, at der blev erobret magt på alle niveauer i samfundet (Korpi 1978, 1983). Dermed kunne fagforeninger være med til at udvikle de nordiske velfærdsstater og få arbejdsmarkedetsreguleringen gjort magtafbalanceret. Der blev flyttet hegnspæle, magtmæssigt. Gennem de seneste 10-15 år har den neo-liberale kontrarevolution gjort betingelserne meget vanskeligere for stadig at sætte fingeraftryk på samfundsudviklingen fra fagforeningernes side. Produktionen af omvendte kausalkæder i tiden – jf. kapitel 1 – er med til at bevidne det. Erfaringslæren er dog, at magtressourcer er afgørende. Udviklingerne gennem kriseårene har styrket arbejdsgivernes primærmagt, og politikreformerne har skullet øge arbejdsudbud og give besparelser på understøttelsesområderne, og det har givet fagforeningerne vanskeligere vilkår. At få genopbygget og konsolideret *magtressourcer* er en første forudsætning, om end ikke nødvendigvis nok for de faglige organisationer. Det drejer sig i lige så høj grad om strategisk evne til at bruge dem. Magtressourcer er nødvendige, men ikke tilstrækkelige betingelser for, at fagforeningerne kan være med til at

præge arbejdsmarkeds- og samfundsudviklingen: *Evner, færdigheder og kompetencer til at bruge ressourcerne* er lige så væsentlige i konkrete handlesammenhænge.

Overvejelserne må starte med at få hold på, hvordan forskellige magtressourcer kan supplere hinanden. Og til det formål sammenfatter vi vores sondringer mellem strukturel, organisatorisk, institutionel og kommunikativ magt – jf. kapitel 1 – i nedenstående oversigt. Den udvikler forståelsen til et sæt af ressourcemuligheder. Det er også oplagt, at forskellige fagforeninger i dag har forskellig afhængighed af de enkelte magtressourcer og bruger dem forskelligt. De, som har efterspurgt specialviden, vil stå stærkere i konkurrencekampen end dem, hvis arbejdskraft let kan substitueres. Hvis fagforeningerne fremover ønsker at blive mere indflydelsesrige, ligger det lige

for at lære at bruge ressourcerne bedre og bruge dem sammen med de øvrige. Det kalder så på en fælles forståelse fra afdelingsniveau over forbund til hovedorganisation, og det er i sig selv en svær intern synkroniseringsproces; men den må gennemføres, før de forskellige enheder kan gøre sig håb om at blive mere fagpolitisk slagkraftige. Det går ikke længere at forlade sig på tidligere centralistiske beslutningsprocesser, hvor meget kunne forhandles på plads af en ledelse ved mødeborde. Magt blev koblet snævert til ”apparatet”. Sådan fungerer virkeligheden ikke længere. At tro at man kan efterligne erhvervslivets strategier i ledelse, er ligeså forfæjlet (Madsen 2012). Magtressourcer må vindes og bruges anderledes fremover.

Magtressourcerne er gensidigt forbundne. Hvis man eksempelvis kan øge og bruge organisatori-

Tabel 11.1 Fagforeningernes magtressourcer

Primærmagt	Organisatorisk magt	Institutionel magt	Kommunikativ magt
Værdiskabelse i brancher/sektorer	Medlemstal og medlemsudvikling (fx kampagnen ”Er du OK?”)	Overenskomster (hovedaftaler, kollektive aftaler, tiltrædelsesoverenskomster)	Evner til at køre kommunikative kampagner og sætte samfundspolitiske dagsordener
Efterspørgsel efter arbejdskraft (konjunkturbetinget)	Mobiliseringspotentiale	TR-institution	Medieoptræden og deltagelse i den offentlige debat
Arbejdsgiver-dispositioner	Potentiel og faktisk brug af kampmidler	SU-/MED-systemer	Mediekontakter
Lønmodtagers realkompetencer /kvalifikationer	Finansielle, administrative og organisatoriske ressourcer	Fagretligt system	Kapabiliteter til at tyde, forstå og forklare og op-træde som ”retfærdighedens sværd”
Arbejdskræfters substituerbarhed	Ekspertise og analysekapacitet	Almengøringsbestemmelser	Evner til at stå til rådighed for medier og interessenter
Lønmodtagernes rolle i arbejdsprocesserne	Tillid og troværdighed	Politisk korporatisme (trepartsforhandlinger)	Fremlæggelse af analyser og dokumentationer
		Deltagelse i lovforberedende arbejde (kommissioner, udvalg etc.)	Evner til at lave ”gadeteater” (dramatisere forhold og livssituationer for andre)
		Deltagelse i offentlig politikforvaltning (bla. råd og nævn – fx RAR)	
		Skattebegunstigelse af fagforeningskontingent	
		Fagforeningstilknyttede a-kasser og lovgivning herom	
		Politiske og administrative kontakter	
		Statslig regulering af arbejdsgivermagt (fx arbejdsmiljølovgivning)	

ske ressourcer til at få flere til at stille sig bag krav ved en overenskomstforhandling, kan resultater i første omgang måske blive bedre, men det styrker ydermere den institutionelle magtressource, som OK-systemet er. Og hvis faglige ledere er dygtige til at fremlægge dokumentationer bag ønsker i offentligheden, vil politikere også være lettere at overbevise om fornuften i at imødekomme disse eller dele heraf. Hvad der ikke er råd til den ene dag, kan der være råd til den næste, såfremt politikere bliver påvirket af den offentlige opinion. Det kender de offentligt ansatte organisationer både muligheden og farerne i, hvis politikerne ikke er lydhøre. Det er således væsentligt at se magtressourcerne som nogle, der kan supplere hinanden. En slags ressource skal nogle gange bruges til at styrke en anden slags. Der kan eksperimenteres og læres.

Overvejelserne over, hvilke ønsker og krav der skal fremføres, må funderes i, hvordan lønmodtagerne selv ser og tolker situationen og fremtidsudsigterne, og hvordan de synes at ville give et mandat til de faglige organisationer. Det gælder både dem, der er medlemmer, og dem, der har valgt at stå udenfor. Resultaterne af lønmodtagererfaringer, -vurderinger og holdninger på de forskellige arenaer må også give anledning til omdisponeringer af opmærksomhed og virke. Positivt tolket er der behov for en ny besindelse på mandatet i forhold til flere forhold: arbejdet og medbestemmelse på arbejdspladsen, den faglig-politiske interessevaretagelse og fælles arrangementer og reguleringer.

Fagforeninger er på den ene side en integreret del af produktionssystemet, hvor de skal virke for at skabe rolige forhold inden for den forhandlede orden, og på den anden en modmagt, der arbejder for mere retfærdige former for indretning af arbejdsliv og politik. For øjeblikket synes der hos mange lønmodtagere at mangle en stærk offensiv vilje til at få ændret magtforholdene eller en tro på, at det nytter at sætte en utopi eller en fremtidsforestilling op, som man kan mobilisere omkring. Krisebevidstheden er dog aftagende. Magtforholdene kan opfattes anderledes igen. Fagforeninger må stå som noget særligt og forfølge en ny dobbeltstrategi i arbejdsliv og politik. Fagforeninger må også kunne påpege uretfærdigheder og anvise andre løsninger på problemer.

Det er indholdet i at kunne optræde som "retfærdighedens sværd" ved siden af at varetage mere snævre faglige interesser. De aktuelle dereguleringer, liberaliseringer og NMP i det offentlige står i modstrid med fagforeningsvirket (Crouch 2011). Ideer og interesser står i spænd med hinanden. Mandatet til de faglige organisationer må tage bestik af lønmodtagerværdier og medlemmernes udtrykte ønsker, men der foregår også en oversættelse og udvidelse til fremtidig fagforeningspolitik. Mandatet kan da udvides med sigte på at få faglig, politisk og kulturel styrke vundet tilbage. Opfattelsen af magtforholdene skal først ændres, inden der kommer vilje og kraft til at få generobret indflydelse og magt. Uden ændring af styrkeforholdene kommer der ingen hurtig revitalisering af fagbevægelsen.

11.2 Fagforeninger og brug af magtressourcer

Kriseerfaringerne har sat kollektive spor. Også styrkemæssigt. Det store flertal af lønmodtagere går ind for fælles organisering, social lighed, solidaritet og øget demokrati i højere grad end tilfældet var før krisen. Vores undersøgelses konklusioner peger derfor som noget nyt på, at *fællesskab* igen – i forlængelse af kriseerfaringerne – er blevet en fællesværdi, der sættes foran de forskelle, der er mellem lønmodtagerne. Værdier og interesser er i forandring, men i modsat retning af den herskende neo-liberale tendens. Konkurrencediskurser og markedsgørelser i kølvandet på krisen har ikke udvisket ønsket om kollektive løsninger – tværtimod. Målt på hovedstrømmen. Modstrømme findes naturligvis også, som fordelinger af svar på grupper har vist. En politisk fragmentering er også del af billedet. Lønmodtagerkarakteren – bevidstheden – er ifølge disse målinger dog ikke blevet flydende, som individualiseringstester hævder. I stigende grad ses kollektivitet og udfoldelse af individualiteten som to sider af samme sag hos lønmodtagerne.

Fagforeninger er lønmodtagernes forsvarssammenslutninger i forhold til de udsathed og urimeligheder, man kan komme ud for på det åbne arbejdsmarked og i forhold til offentlige politikker. Der hersker ikke konsensus hele vejen rundt i det danske fagforeningslandskab omkring, hvordan man skal få analyse, strategi og handling

til at hænge stærkere sammen – kun at det er nødvendigt. Der er forskellige strategiske udblik. Analyserne af det samfunds- og organisations-system, man skal operere i, har det skortet lidt på fornyelser af i den danske fagbevægelse gennem adskillige år. Praksis følger gerne kendte og tidligere anlagte stier. Men strategiforståelsen veksler. Vi skal tegne nogle forskellige strategier op.

En ikke videre fremkommelig strategi er at omdanne fagforeningerne til rene serviceorganisationer, der giver de individuelle medlemmer servicetilbud. Dette er at opgive fagforeningen som en kamporganisation og tro, at det alene er som konsumenter, at folk ser sig selv og melder sig ind i fagforeninger. Noget af tænkningen kan man genfinde i de ideologisk alternative organisationers syn og hos lederne. Medlemsgoder, kurser, rådgivning, billige rejser osv. kan man dog for det meste også købe andre steder. En sådan strategi bygger på, at der ikke er noget, der holder sammenhold og solidaritet, og at det ikke er påkrævet med konfliktmidler. Derfor er denne strategiske vej ikke farbar, når vi vurderer ud fra lønmodtagernes tilkendegivelser her. Strategien er i øvrigt også prøvet af i fx USA, og den har ført fagforeningerne der ud i dyb krise (Hyman 2007).

Derimod er der flere andre væsentligste skillelinjer for *strategivalg*, og især disse tre:

- Nogle lægger nu vægt på at koncentrere sig om at nyrekruttere medlemmer for at øge de *organisatoriske* magtressourcer, hvad der internationalt udtrykkes i "organizing"-begreber. De sidste er der flere af², men afgørende er at bruge tid og kræfter i det faglige arbejde på at investere i medlemsfremgang. Der skal investeres i at overbevise folk om, at de får noget ud af at stå i en fagforening. Det er en lønmodtager- eller arbejderorienteret indflydelsesstra-

tegi med nye kontakt- og rekrutteringsmåder og kampagner i centrum.

- Andre ser specielt i fagforeningernes hjælp til politisk kriseløsning en vej fremad for at få et politisk come-back, og derfor satses der stærkest på at kunne udveksle ressourcer med politiske reformer. Trepartsinstitutioner kan blive et redskab til det. De hyppige informelle kontakter mellem organisationsrepræsentanter og administratorer tæller ikke politisk (men nok i dagligdagen). Det er *politisk korporatisme*, der kan bane vejen for en synlig politisk rehabilitering af fagbevægelsen; og derfor var regeringens afblæsning af trepartsforhandlingerne i foråret 2012 så aldeles smertelig for den danske fagbevægelse. Denne revitaliseringsstrategi sigter og satser på *institutionelle* magtressourcer og er orienteret mod samspil med andre aktører og staten: en slags "kooperationsmagt", der kan udvikles, hvis der gives nye chancer for korporatisme, samforståelse og klassisk parts-samarbejde. Et stærkt OK-system er dog forudsat.
- Endelig er der nogle, der ser en selvstændig kilde til magt i kommunikative sammenhænge; eller udtrykt på moderne dansk i "diskursmagt", forstået som brug af og indflydelse via medier og nye informationsveje. Dermed er kommunikative magtressourcer også dagsordensat – om end stadig mindre udviklet som fagligt satsningsområde i mange fagforeninger. Vi tolker dog disse ressourcer som bredere end "diskursmagt" (jf. tabel 11.1). Med globalisering og medialisering tager betydningen af informations- og erfaringsudvekslinger til. Og det samme gør behovet for at få lavet analyser og fortællinger og for at øge den politiske ekspertbistand.

2) Organizer-modellen har i takt med fagbevægelsens medlemstab tilsvarende fået øget opmærksomhed i Danmark (Arnholtz m.fl. 2014). Modellen er importeret fra udlandet, primært fra USA og UK, og den forudsætter, at fagbevægelsen starter næsten fra nul – uden hverken overenskomster, tillidsrepræsentanter eller medlemmer – såkaldte "greenfield campaigns" (Simms 2007, 2013). Altså et andet udgangspunkt end det danske med høj organisering, hvor problemet er tab af medlemmer. Organizer-modellen bygger på den antagelse, at lønmodtagere melder sig ind i en fagforening, fordi de oplever, at det betaler sig at stå sammen på arbejdspladsen ogaktionere i fællesskab (Bronfenbrenner m.fl. 1998, Gall 2004). Strategien adskiller sig derfor fra en traditionel hvervningsmetode ved at forsøge at organisere et medlem, der med tiden kan blive både et loyalt medlem og en aktivist, der dermed bliver en ressource for fagforeningen. Når der er opbygget en ny arbejdspladskultur med en faglig struktur, vil det faglige arbejde på den pågældende arbejdsplads kunne gennemføres uden støtte fra den lokale afdeling, som derfor kan bruge sine knappe ressourcer på fagligt arbejde på andre arbejdspladser (Hickey m.fl. 2010). I den forstand er organizer-modellen en mere langsigtet investering i organisering af medlemmer, og den er også meget ressourcekrævende i opstartsfasen (Simms 2006, Carter 2000). Organizer-modellen kan derfor generelt karakteriseres som en aktivistisk organiseringsstrategi, der forudsætter kontinuerlige og løbende faglige aktiviteter, båret igennem af aktivister fra både de lokale fagforeninger og tillidsrepræsentanter og medlemmer fra arbejdspladserne (Simms & Charlwood 2010). Man kan således ikke ukritisk overføre strategien til danske forhold.

Strukturel magt ligger som nævnt gemt i produktionssystemet og dispositionsmulighederne herover. Det er en primær magtform, som arbejdsgiversiden har privilegier nok til at kunne bruge forholdsvist uindskrænket. Dog kan der konjunkturelt – betinget af situationer med mangel på arbejdskraft – opstå muligheder for, at grupper af lønmodtagere kan udnytte efterspørgslen efter deres specialiserede arbejdskraft til at skaffe sig forbedringer for både den enkelte og gruppen. Det har blot været svært under krisen.

Der er flere kilder til kollektiv magt. Indflydelsesstrategierne kan også supplere hinanden. Den første ”strategiske fagforeningsstrategi” kan vanskeligt stå alene, for der må også vindes opmærksomhed og bevidstheder kommunikativt, og der må arbejdes på politisk repræsentation af lønmodtagerinteresser – altså at få samfundsinstitutioner med relevans for arbejdsmarkedet og politiske aftaler til at inkludere fagbevægelsen. Fraværet af et fagbevægelsens forsknings- og analyseinstitut, som findes i mange andre lande (fx FAFO i Norge), er dog en stærk hæmsko – både for udvikling af organisatorisk, institutionel og kommunikativ magt.

Om fagforeningerne evner at udvikle kapacitet til bedre interessevaretagelse er noget, der først og sidst afgøres af lønmodtagernes indstillinger og handlinger i forhold til faglig-politisk virke. Uden lønmodtagernes opbakning, vilje og mobilisering forekommer det vanskeligt at forstille sig scenarier, hvor fagforeningerne igen skal kunne blive magtfulde. Derfor er det organisatoriske niveau og medlemsniveauet den centrale akse, hvorom fornyelsesprojekter må starte. Det er medlemmerne, der ejer fagforeningen, og det er herfra den basale energi skal udgå, som kan få andre til at udvikle fagforeningsmæssig identitet (Bromberg 2009). Men der skal også ledelse til.

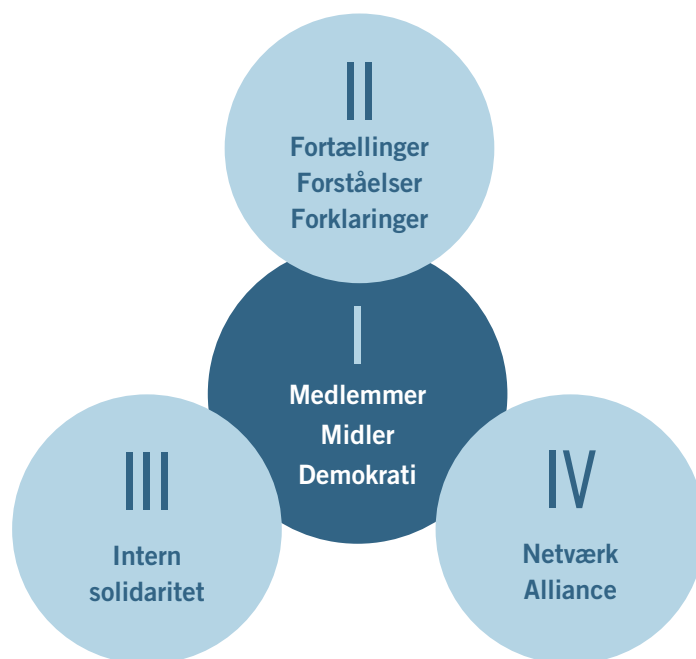
Vi har med vores begreber om fagforeningernes muligheder søgt at introducere en *magtressource-tilgang* (Hansen & Jørgensen 2012; Schmalz & Dörre 2013; Caraker m.fl., 2014). En sådan kan dog ikke stå alene. Den må suppleres af eller bindes sammen med, hvad vi vil kalde en *strategisk kapabilitets-forståelse* (Lévesque & Murray 2010; Jørgensen 2014a). Det skal udbygges, for det er ad disse veje, fagforeningerne igen kan tilkæmpe sig indflydelse.

Det er ikke nok, at fagforeningerne får gen-etableret organisatoriske og institutionelle ressourcer – hvad der i sig selv er vanskelige processer – for hvis de ikke er gode til at bruge dem, hjælper det ikke meget. Derfor må strategisk kapabilitet bringes på bane som afgørende. Det sidste er spørgsmålet om organisationernes evner og kunnen, når det gælder at mobilisere og få omsat erfaringslære i stærkere *intern solidaritet* mellem grupper og organisationer, i slagkraftige *alliance- og koalitionsdannelser* og ikke mindst i evner til at komme med *gode fortællinger, forståelser og forklaringer*, som kan bruges i forhandlingsprocesser og bredes ud til en større offentlighed. Fagforeningerne skal også kunne deltage i dagsordenfastsættelsen og de politiske beslutningsprocesser, og det fordrer bedre kapabiliteter til at deltage i det offentlige rum og den offentlige argumentation. Eller grafisk udtrykt:

I figur 11.1 står I for *medlemmerne selv* og *det faglige demokrati*, hvorigennem den faglige strategi lægges. Det er herfra programmer og praksisser lægges fast og udvikles ved hjælp af de midler og ressourcer, der står til rådighed. Det er hjertet i hele den faglige organisering, og det er herfra der skal sættes retning og fart på aktiviteterne. Evnen til at lære af egne og andres handlinger er helt centrale. *Lærekapacitet* er altså en nøglefaktor. Også derfor er øget medlemsdeltagelse en forudsætning for tilbageerobring af indflydelse. Det vil vi uddybe nedenfor.

II angiver evner til at komme med *forklaringer, forståelser og fortællinger*, som organisationerne mestrer – eller ikke mestrer. Det er et spørgsmål om ”narrative” evner og kapabiliteter, og de er afgørende i et samfund, hvor medierne har fået en så væsentlig karakter. ”Medialiseringen” af samfundet er en realitet, men måske ikke afspejlet tilsvarende stærkt i den nuværende prioritering af midler og opmærksomhed i de faglige organisationer. I så fald kaldes på en oprustning på området, så man bedre kan ”hackle” sig ind på dagsordenfastsættelsen og komme med en ny fortælling om fagbevægelsen. Fælles værdier, forestillinger og ideologi forbindes gennem faglige og professionelle identiteter og interesser. De er ikke givne størrelser, men noget der udvikles i de sociale sammenhænge. At få produceret sådanne kapabiliteter er også interessant set i

Figur 11.1 Fagforeningernes magtressourcer og kapabiliteter



forhold til at komme de unge anderledes i møde. Medlemmer kommer ikke længere af sig selv. Der synes aktuelt at mangle rekrutteringsarbejde og transmissionsremme mellem fagforeningen og de potentielle medlemmer. Her vil en ny fortælling om fagbevægelsen være hjælpsom.

III angiver, at splittelse mellem fagforbund og grupperinger inden for fagbevægelsen må overvindes i en mere fælles forståelse og fælles optræden, hvis man igen skal blive magtfulde. Den *interne solidaritet* er således også en central og kritisk faktor. Bliver der for stærke magtkampe mellem fagforbund og andre organiseringer, blokerer det langt hen ad vejen for tilbageerobring af magt og indflydelse. Lokalt, kommunalt, regionalt, nationalt, internationalt. Prøver man på at koncentrere organisatoriske ressourcer i flere konkurrerende magtcentre internt i fagbevægelsen, bliver det svært at få givet mandat til fælles optræden som fx makropolitisk aktør i trepartssamarbejde. Fusioner er isoleret set en reaktiv og defensiv vej at gå. Et innovativt alternativ må bygge på stærkere intern solidaritet. Det, der indstifter kollektivt sammenhold og virker gennem en levedygtig diskussionskultur, hjælper med til at øge den interne

solidaritet. Selv om der er udviklet meget forskelligartede identiteter hos de forskellige lønmodtagergrupper, og der eksisterer en række sociale differentieringer (køn, etnicitet, alder mv.), så er den kollektive fællesvilje afgørende. Det kalder på at få udviklet mere faste *kollektive identiteter* og en *levende diskussionskultur* i fagbevægelsen.

IV anskueliggør endelig, hvor vigtigt det er at kunne *indgå i netværk og alliancer* med andre organisationer og grupperinger, hvis man skal kunne erobre magt og indflydelse. Overladt til sig selv vil de faglige organisationer i mange tilfælde ikke have infrastrukturelle ressourcer nok til at få indflydelse og betydning i forhold til andre; men ved alliancedannelser kan man samle ressourcer og matche andre magtgrupperinger på en anderledes stærk måde. De delinger, der kommer med udviklingerne på arbejdsmarkedet og i de politiske indsatser, sætter forskelle og delvis konkurrence ind mellem grupperinger og mellem organisationer. Gennem alliancer med sociale bevægelser og andre interesseorganisationer kan der etableres en bredere basis for solidarisk optræden. Alternativet er, at fagforeningerne bliver fanget i en isolationsspiral. Dette opgavesæt er blevet

ekstra vigtigt også på grund af medialiseringen af samfundet og den skærpede konkurrence om at bemægtige sig dagsordenfastsættelsen. Hvis af-korporativeringen af indflydelsen fastholdes, kommer alliancedannelser med andre til at blive ekstra vigtig.

Det er således kapabiliteter hos de faglige organisationer selv, det drejer sig om ved siden af at få genetableret en bedre ressourcesituation for fagforeningerne. "Narrative" kapabiliteter hjælper med til at mobilisere handlemotiver hos lønmodtagerne, og alliancedannelser kan være en brobygning til andre organisationer og civilsamfundet, som giver styrke. Ressourcer og kapabiliteter må så også få en rigtig blanding, og timing i brug af ressourcer er lige så vigtig, når der åbner sig muligheder for handling.

Lønmodtagerne signalerer tydeligt, at fagbevægelsen bør arbejde for at få mere magt og indflydelse både over for arbejdsgiverne og i forhold til det politiske system, hvis den som organisation skal være relevant for dem fremover, og de skal vælge at forblive fagforeningsmedlemmer og søge at rekruttere nye til bevægelsen. Det kan pege mod "organizing"-aktiviteter som et første skridt. Her kan man sige, at der sættes lid til en selvstændig og autodynamisk *re-dynamisering* af fagbevægelsen.

Strategisk kan et alternativ være *øget samfundspolitisk engagement og indflydelse*. En rolle som konstruktiv veto-player for fagforeningerne står ikke i modsætning til at hjælpe til med reformer og konfliktreduktion som medspiller. Håbet er her, at fagbevægelsen kan være med til at give korporatisme, trepartssamarbejde og samforståelse en renæssance. Igen: Strategiernes står dog ikke nødvendigvis i modsætning til hinanden; de kan være komplementære. De må under alle omstændigheder følges af bedre forklaringer og fortællinger, der kan være med til at legitimere forslag og krav. Og belægges med dokumentation og analyser. Der er forskellige aktør-kapabiliteter og kilder til kollektiv magt.

Nye generationer af medlemmer er vokset anderledes ind i arbejdsliv og politik end tidligere generationer, og derfor kaldes der også på nye realitetsnære måder at kommunikere på fra fagforeningsside. De skal levere et nyt grundlag for at sætte dagsordenen og erobre indflydelse. Der

skal leveres nogle gode fortællinger og skabes forståelse i bredere kredse. "Framing" er også at levere mod-myter til tidens dominerende forståelser.

Troen på fagforeningernes duelighed må ikke svinge.

Værdiændringer og nye tolkninger af interesser taler for en mere kollektiv udviklingsramme fremover, hvis det står til danske lønmodtagere. Det giver også fagforeningerne nye chancer for at generobre magt og indflydelse. Om de vil forstå at udnytte dem ved brug af strategiske kapabiliteter er et åbent og fremadrettet spørgsmål.

11.3 Fagforeninger og demokrati – muligheder og dilemmaer

Fagforeninger er både producenter af og fortalere for demokrati. De må være demokratisk ordnede internt, eftersom det er frivillige og medlemsstyrede organisationer, og fagforeningerne fører kravet om demokratisering videre i samfundet i kamp mod politiske magtstrukturer, autoritære regimer og formelle, udemokratiske organiseringer i arbejdslivet. Som vi så, ønskede et stort flertal af lønmodtagerne demokratiet stærkere udbredt i samfundet. Fagforeningerne står som vagthunde over for demokratiet – men de må også selv forny sig ved hjælp af et internt og levende demokrati, så spændinger mellem "menige" medlemmer og ledelser undgås. Det sidste inkluderer også spørgsmålet om effekter i forhold til den interne troværdighed af at indgå strategiske kompromisser og alliancer. Brugen af kapabiliteter har i allerhøjeste grad en demokratisk dimension i sig.

Demokrati repræsenterer hele fagforeningens fundament for at blive stærk. Organisatorisk er *det interne demokrati* en livsnerve, som fagforeningen ikke kan være foruden. Demokrati betyder også faglig-politiske og etiske uoverensstemmelser (Gutmann & Thomson 1996), og det er de åbne diskussioner og afgørelser – *deliberative processer* – der er afgørende. Ellers skal man over i en leninistisk version, hvor det er ledelsesmæssig centralisme, der gøres til det afgørende. Det er der ingen danske fagforeninger, der bekender sig til.

Revitalisering af fagbevægelsen går således også over øget intern demokratisering. Det har flere adresser, fra det lokale til det centrale niveau. Samspillet mellem lønmodtagerne i hverdagen er

afsættet, og faglige og politiske diskussioner kan få lønmodtagere til at involvere sig. Lokalt foregår der på arbejdspladsniveau fællesgjorte diskussioner, og der udvikles normer i samspillet, og endelig er der etableret institutionelle rammer for at få lønmodtagerønsker og krav ført frem over for ledelsen. Fagforeningerne er dernæst en transmissionsrem til overordnede niveauer for krav, der kan føres frem fagligt og politisk. Kører det godt, bliver medlemsdemokratiet også et svar på den "oligarkiets lov", som Robert Michels fremsatte tidligt i forrige århundrede (1911 (1962)). Han sagde, at fagforeningerne med nødvendighed ville ændre sig til et fåmandsvælde, et oligarki. Han så i Tyskland, hvordan oprindeligt demokratiske organisationer blev lavet om til bureaukratiske maskiner, som lederne havde sat sig i toppen af. Men oligarki er ikke en nødvendighed, selv om det kan være en fare. For stor kompromisvillighed fra ledelsesside ses også i dag som en fare for medlemsstyringen.

Det interne medlemsdemokrati er netop med til at sikre, at der ikke går "oligarki" i fagforeningen. Demokratiet har en dobbeltrolle: 1) Det skal give medlemmerne stemme, "voice", så deres interesser finder genklang i fagforeningspolitikken, og 2) det skal virke som "kontrol" af dem, der har ledelsesansvaret. Kontrolaspekter, magtforholdet mellem faglige ledere og medlemmer, må dog ikke skygge for det første aspekt. Medlemsindflydelsen over, hvordan politikken udformes, er nok så vigtig. Den kollektive vilje udtrykkes på flere måder: gennem det repræsentative demokrati i organisationerne, ved medlemsdeltagelse, gennem medlemsytringer, medieindlæg, konferencer, møder mv. samt gennem medlemsundersøgelser som denne. Modsættede ønsker og medlemsinteresser skal også have mulighed for at blive fremført og afvejet. Magtrelationer mellem grupper afbalanceres nemlig også i processerne.

Fagforeningerne må hele tiden holdes ansvarlige over for medlemsinteresserne (Harcourt & Wood 2004). Også derfor er faldende faglig aktivitet, som vi har kunnet konstatere over tid, et faresignal. Det svækker den interne dialog mellem ledelse og medlemmer, og det mindsker fagforeningernes demokratiske robusthed.

Formelle strukturer kan hjælpe med til at fremme den nødvendige dialog, men de kan også blive

til barrierer, hvis de bruges til at udelukke nogle typer af interesser og medlemsønsker. Unge har åbenbart svært ved at se ideen i alene repræsentative former. De vil være aktive i et fællesskab, hvis de skal være med, og de vil ikke føle sig indrulleret i et "apparat", som de skal betale højt kontingent til. Kvinder har fx historisk klaget over den mandlige dominans i fagforeningspolitikken – især i LO-fagforbund – hvor det repræsentative demokrati bliver brugt til at beskytte status quo og dermed yderliggøre ønsker og krav (fx om ligeløn). Vi kan kun tolke undersøgelsesresultaterne sådan, at lønmodtagerne ønsker, at der kommer lavere afstand mellem dem og det, der sker i forbundshusene, og derfor er øget demokratisering af fagforeningerne selv sat på dagsordenen.

Repræsentative og deltagende (eller "participatoriske") modeller for fagforeningsdemokrati står i et vist mål i spænd med hinanden (Hyman 1997). Men kun delvist. Stærk medlemsmobilisering vil kunne styrke dem, der gennem det repræsentative demokrati er sat til at hente resultater hjem ved forhandlingsborde. Det kræver dog igen indsigt i sammenhængene i det faglige arbejde. Unge lider aktuelt under mangel på informationer og kontakt. Så er det svært at se, hvad fagforeningen potentielt vil kunne hjælpe dem med – selv om de ikke er på mental distance til fagforeningsinstitutionen. Presset på fagforeningen med medlemstab og krisepolitikker har tydeligvis også haft effekt på fagforeningsdemokratiet. Det udfoldes mindre stærkt end før. Centralisering af nogle beslutningsprocesser, fusioner til større fagforeninger og svagere OK-resultater har ikke kunnet vise vej ud af problemerne for de faglige organisationer. En stærkere *dialog-kultur* i fagforeningerne er både en farbar og nødvendig vej mod revitalisering. Intet medlem skal føle, at der er tale om "russisk demokrati". Det forudsætter så også stærkere *involveren* fra medlemmernes side. Det er en praktisk nødvendighed med øget medlemsdeltagelse og medvirken i beslutningsprocesser.

Dermed peges på behovet for at få traditionelle arbejdsmåder suppleret med nye og mere medlemsinddragende. Generalforsamlinger, urafstemninger, møder og opinionsundersøgelser er ikke længere nok.

Det er vidtgående ændringer i arbejdets karakter, arbejdsmarkedernes opdelinger og regu-

leringer og neo-liberale politiske diskurser, som fagforeningerne aktuelt må kæmpe med. Der er problemer med at udbrede demokratiseringen af arbejdslivet og sikre trygheden for store grupper af lønmodtagerne. Uden for arbejdspladsen må fagforeningerne kæmpe med angreb på velfærdsordninger, på deres egen repræsentation og lydhørhed over for arbejdsmarkedets parter samt den neo-liberale "tidsånd". På trods af disse besværligheder forbliver fagforeningsinstitutionen uundværlig for lønmodtagerne – i al fald for 8 ud af 10 på arbejdsmarkedet – og dermed fastholder de en vital betydning som agenter for udvidelse af demokratiet og som potentiel repræsentant for både fast integrerede og for marginaliserede grupper. Sammenlignet med det meget stærke fald i antallet af medlemmer i de politiske partier (op til 70 %), har fagforeningerne faktisk bevaret en overraskende bred medlemsbasis.

Interessant nok er ændring af magtbalancer og politikker altså ikke blot vigtigt for lønmodtagerne, for deres fagpolitiske interessevaretagelse i arbejdslivet, som søges demokratiseret (Engelstad et al 2003), men også for det store *samfundsdemokrati*. Uden social sikkerhed, uden frihed og retfærdighed vil det ikke være til at sikre, at demokratiet ikke bryder sammen (Crouch 2004). De faglige og politiske mandater til fagforeningerne er også et spørgsmål om at bevare en demokratisk orden, hvor reguleringer ikke bliver ensidige og nærmest diktatoriske. Hvis ideer og impulser til forandringer kun kommer fra neo-liberalismen og eliten, afskaffes demokratiet velsagtens inde fra. Fagforeningerne må være med til at holde liv i demokratiet ved at sætte alternative dagsordener og holde faglige og politiske debatter levende.

Internt og eksternt demokrati er ikke på kollisionskurs med hinanden. De er gensidigt forstærkende. Fagforeningerne har til opgave at formulere politik ud fra medlemsønskerne, og de har til opgave at stille krav om bedre sikringer, mere retfærdighed, mere fair fordelinger og stærkere demokratisering af samfundet. Et levende internt demokrati gør også medlemskab mere attraktivt for både aktuelle og potentielle medlemmer, og det kan forbedre deres evner til at engagere sig i kollektiv handling. Det sidste er fagforeningernes hjælp til at blive mere magt- og indflydelsesrige på alle arenaer. Fagforeningers arbejde på at ud-

vikle dialoger og udvide demokrati både inden og uden for fagbevægelsen hænger således intimt sammen. Styrkelse af demokratiet vil også have civiliserende indflydelse på samfundsudviklingen. Stærkere medlemsinddragelse, stærkere kampagneduelighed og strategiske alliancer med sociale bevægelser kan pege på en vej frem. Organisationsforandringer trænger sig så også på i forlængelse af forandringerne.

At få lønmodtagerbehov og ønsker omsat til følbare forbedringer på kortere sigt og få arbejdet mod at realisere visioner om et bedre arbejdsliv og en bedre indretning af samfundet, er en hovedopgave for fagbevægelsen. Eller som LO's første formand, Jens Jensen udtrykte det: *"Den armé, vi skal skabe, skal være stærk og fast, thi den skal erobre en verden. Den skal være demokratisk ordnet, thi den skal udvikle mennesker"*.

Det kan også formuleres som behovet for stadig at have og udvikle en utopi. Modsætningen til en utopi er en dystopi – et dystert billede af en negativ samfundsudvikling, hvor demokrati og fællesskab vil være undertrykt eller i al fald lide svindsot. Lønmodtagerne synes i stand til at bibeholde deres evner til selv at tolke og formulere interesser og handle strategisk – også for at imødegå den sammensmeltning af økonomisk og politisk magt, der aktuelt finder sted. En tilbageerobring af magt for de faglige organisationer, så de bliver i stand til igen at optræde slagkraftige på alle arenaer, forudsætter dog igen, at det interne demokrati kan styrkes, og at fagforeningerne i stigende grad kan blive dem, der bærer håb om forbedringer for medlemmerne – og som samtidig kan påtage sig et koordineret ansvar for samfundsudviklingen.

Litteratur

- Aars, Jacob et al. (2011): *Unge frivillighet i Norge – Endring og kontinuitet i unges frivillige engasjement*, Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, Oslo, Rapport 2011:6.
- Andersen, Jørgen Goul (2014): "Krisen uden ende? – Forkerte diagnoser og fejlsagen krisepolitik i Danmark, pp. 337-356 i Ibsen, C. & Høgedahl, L. (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – Et Festskrift til Flemming Ibsen*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Andersen, Jørgen Goul (2013): *Krisens navn. Bekæmper regeringen den forkerte økonomiske krise?*, Hans Reitzels Forlag, København.
- Andersen, J. m.fl. (2013): *Danskernes hverdagsproblemer. Tryghedsmåling 2013*, Trygfonden, København.
- Andersen, S.K. m.fl. (2012): *Den danske model i modvind*, FAOS, København.
- Arnholtz m.fl. (2014): "Importing low-density ideas to high-density revitalisation: The 'organising model' in Denmark", in *Economic and industrial democracy*, doi: 10.1177/0143831X14549034
- Bauman, Zygmunt (2001): *The Individualized Society*, Polity Press, Cambridge.
- Bauman, Zygmunt (2000): *Liquid modernity*, Polity Press, Cambridge.
- Beck, Ulrich (2000): *The Brave new world of work*, Polity Press, New York.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Edition Suhrkamp, Frankfurt.
- Beck, Ulrich (1983): "Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten", pp. 33-74 in Kreckel, R. (eds.): *Soziale Ungleichheiten*, Soziale Welt Sonderheft, Göttingen.
- Beck, U. & Levy, D. (2012): "Cosmopolitanized Nations: Re-imaging Collectivity in Work Risk Society", pp. 1-29 in *Theory, Culture & Society*, vol. 0, no. 1.
- Beck, U. & Elisabeth Beck-Gernsheim (2002): *Individualization*, Sage, London.
- Beck, U. et al. (eds.) (1994): *Reflexive Modernization*, Polity Press, Cambridge.
- Bild, T. m.fl. (2007): *Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.
- Bild, T. m.fl. (1998): "Wage-earner Solidarity - Moribund or Changing?", pp. 11-30 in Daryl D'Art and Thomas Turner (eds.): *Collectivism and Individualism: Trends and Prospects*, Oak Tree Press, Dublin.
- Bild, T. m.fl. (1993a): *Fællesskab og forskelle*, LO og CARMA, København og Aalborg.
- Bild, T. m.fl. (1993b): *Sikke nogen typer ..*, LO og CARMA, København og Aalborg.
- Booth, Alison, L. (1995): *The economics of trade unions*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Booth, Jonathan et al. (2010): "First-timers and Late-bloomers: Youth-adult unionization differences in a cohort of the U.S. Labor Force", pp. 53-73 in *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 64, no. 1.
- Borchorst, A. m.fl. (2012): "Den danske model i knibe – også for analytisk potentiale?", pp. 82-104 i *Tidsskrift for Arbejdsliv* nr. 2/2012.
- Boyter, R. (2012): "The four fallacies of contemporary austerity policies: The lost Keynesian legacy", pp. 383-312 in *Cambridge Journal of Economics*, vol. 36, Cambridge.
- Bromberg, Kristin (Hrsg.) (2009): *Rekrutierung – Bindung – Zugehörigkeit – Einige biografieanalytische Studie zur sozialen Welt der Gewerkschaften*, VS Verlag, Wiesbaden.
- Bronfenbrenner, K. & Juravich, T. (1998). "It takes more than housecalls: organizing to win with a comprehensive union-building strategy", pp. 19-33 in Bronfenbrenner, K. et al. (eds.) *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Brückner, Hannah & Karl Ulrich Mayer (2005): "De-standardization of the life course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place?", pp. 27-53 in *Advances in Life Course Research*, Vol. 9.

- Busch, K. et al. (2013): *Euro Crisis, Austerity Policy and the European Social Model*, Friedrich Ebert Stiftung, International Policy Analysis, Berlin.
- Caraker, E. (2013): "Kristelig Fagforening og aftalesystemet", pp. 31-44 i *Økonomi & Politik*, vol. 86, nr. 1.
- Caraker, E.: (2008): *Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere*, Ph.d. afhandling. Aalborg Universitet, Aalborg.
- Caraker, E. m.fl. (2014): *Fællesskab før forskelle*, LO og FTF, København, 2014.
- Caraker, E. m.fl. (2011): *Medhør uden medbestemmelse?* SU-/MED-/SI-systemet og lønmodtagererfaringer på FTF-området. CARMA. Aalborg Universitet, Aalborg.
- Carter, B. (2000): "Adoption of the organising model in British trade unions: some evidence from Manufacturing, Science and Finance Work", pp. 117-136 in *Employment and Society*, 14 (1).
- Christensen, T. & Lægread, P. (eds.) (2001): *New Public Management – The Transformation of ideas and practice*, Ashgate, Aldershot.
- Chung, H. & Thewissen, T. (2011): "Falling Back on Old Habits? A Comparison of the Social and Unemployment Crisis Reactive Policy Strategies in Germany, the UK and Sweden", pp. 354-370 in *Social Policy and Administration*, vol. 45, no. 4.
- Crouch, Colin (2011): *The strange non-dead of neo-liberalism*, Polity Press, Cambridge.
- Crouch, Colin (2004): *Post Democracy*, The Polity Press, London.
- DA (2015): *Veje til at øge beskæftigelsen i Danmark*, DA, København, 25. marts 2015.
- Dalsgaard, Lene & Jørgensen, Henning (2010): *Kvaliteten der blev væk – Kvalitätsreform og modernisering af den offentlige sektor*, Frydendal, København.
- Due, J. m.fl. (2010): *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*, LO-Dokumentation nr. 1, 2010, København.
- Engelstad, F. et al. (2003): *Makt og demokrati i arbejdslivet*, Gyldendal, Oslo.
- Esping-Andersen, G. (2013 (1990)): *The three worlds of welfare capitalism*. John Wiley & Sons, London.
- Esping-Andersen, G. (1985): *Politics against markets: The social democratic road to power*, Princeton: Princeton University Press.
- Eurofound (2010): *Flexible forms of work: Very atypical forms of work*, Eurofound, Dublin.
- Fischer, Frank (2003): *Reframing Public Policy: Discursive Politics and Deliberative Practices*, Oxford University Press, Oxford.
- Flanders, Allan (1970): *Management and Unions: The theory and reform of industrial relations*, Faber and Faber, London.
- Frege, C. M. & Kelly, J. (2003): "Union revitalization strategies in comparative perspective", pp. 7-24 in *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1).
- Frege, C. & Kelly, J. (2004): *Varieties of unionism: Comparative strategies for union renewal*, Oxford University Press.
- Gall, G. (2004): "Trade union recognition in Britain 1995-2002: turning a corner?", pp. 349-270 in *Industrial Relations Journal*, 35 (3).
- Giddens, Anthony (2000): *The Third way and its critics*, Polity Press, Cambridge.
- Giddens, Anthony (1994): "Living in a post-traditional society", pp. 56-109 in Beck et al. (1994): *Reflexive Modernization*, Polity Press, London.
- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Polity Press, Cambridge.
- Greve, Carsten (red.) (2007): *Offentlig ledelse og styring*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013): *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*, Oxford University Press, Oxford.
- Guttmann, A. & Thomson, D. (1996): *Democracy and disagreement – Why moral conflict cannot be avoided in politics, and what should be done about it*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.
- Hansen, L.B. & Jørgensen, H. (2012): *"Den danske model" belyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger* 2011, LO-dokumentation nr. 2, LO, København.

- Harcourt, M. & Wood, G. (eds.) (2004): *Trade Unions and democracy – Strategies and perspectives*, Manchester University Press, Manchester.
- Heinz, Walter R. & Helga Krüger (2001): "Life Course: Innovations and Challenges for Social Research", pp. 29-53 in *Current Sociology*, Vol. 49 (2).
- Henrichsen, Carsten (2014): *30 år med New Public Management*, Administrativ Debat, København.
- Hickey, R. et al. (2010): "No panacea for success: member activism, organizing and union renewal", pp. 53-83 in *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1).
- Hirschman, A. O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*, Harvard University Press, Cambridge.
- Hvid, Helge: "Dilemmaer knyttet til medarbejderinddragelse i 'partnerskaber'", pp. 7-26 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 5, nr. 2, 2003.
- Hvid, Helge & Møller, Niels: *Det udviklende arbejde*. København. 1992.
- Hyman, Richard (2011): *Trade Unions, Lisbon and Europe 2020: From Dream to Nightmare*, LEQS Paper, nr. 45, December 2011, London
- Hyman, Richard (2007): How can trade unions act strategically? pp. 193-210 in *Transfer*, 13 (2).
- Hyman, Richard (1997): "Trade Unions and Interest Representation in the Context of Globalization", pp. 515-533 in *Transfer*, vol. 3.
- Høgedahl, L. (2014a): *Fagforening på markedsvilkår: Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitetsforlag, (Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet).
- Høgedahl, L. (2014b): "The Ghent effect for whom? Mapping the variations of the Ghent effect across different trade unions in Denmark". pp. 469-485 in *Industrial Relations Journal*, 45(6), 10.1111/irj.12072
- Ibsen, F. m.fl. (2012): *Kollektiv handling – Faglig organisering og skift af fagforening*, Nyt fra Samfundsvidenskabernes, Frederiksberg.
- Ibsen, F. & Jørgensen, H. (1979): *Fagbevægelse og Stat, bind I-II*, Gyldendal, København.
- Illeris, Knud m.fl. (2009): *Ungdomsliv – Mellem individualisering og standardisering*. Frederiksberg: Samfunds- litteratur.
- Jensen, C. S., & Toubøl, J. (2014): "Værdier og arbejdslivserfaringers betydning for tilbøjeligheden til at stå i fagforening blandt arbejdere og funktionærer - forsøg på en segmenteringsanalyse", pp. 77-96, i C. L. Ibsen, & L. Høgedahl (red.), *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede: Et festskrift til Flemming Ibsen*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Jørgensen, Henning (red.) (2014a): *Arbejdsmarkedsregulering*, DJØF Forlaget, København.
- Jørgensen, Henning (2014b): "Individualisering – Om en kritisabel teori og en rigtig forståelse af solidaritet som andet end en "second hand emotion"", i Chr., L. Ibsen og Laust Høgedahl (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – Et Festskrift til Flemming Ibsen*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Jørgensen, Henning (2010): *Forhandlingssystemet i det offentlige og ligelønnen - historiske og aktuelle aspekter af de offentlige aftaleforhandlingers evne til at tilgodese ligelønskrav*, Rapport afgivet til Sundhedskartellet. Aalborg.
- Jørgensen, H. & Larsen, F. (2014): "Ny politisk-institutionel regulering: reformer, partsindflydelse og dansk model", pp. 287-320 i Jørgensen, H. (red.): *Arbejdsmarkedsregulering*, DJØF Forlaget, København.
- Jørgensen, Christian Helms (2009): "Fra uddannelse til arbejde – ikke kun en overgang", pp. 67-86 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, nr. 1/2009.
- Keune, Maarten (2015): *Younion – Union for Youth. Final Report: Trade unions and young workers in seven EU countries*, Brussels.
- Kjeldstadli, Knut (1997): "Solidaritet og individualitet", pp. 9-26 i Ning de Connick-Smith m.fl. (red.): *Historiens kultur*, Museum Tusculanum.
- Korpi, Walter (1983): *The Democratic Class Struggle*, Routledge, London.
- Korpi, Walter (1978): *The Working Class in welfare capitalism: work, union and politics in Sweden*, Taylor and Francis, London.

- Kristiansen, Jens (2014): *Den kollektive aftaleret*, 3. udg., Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Kristiansen, Jens (2013): *Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer. Om rollefordelingen mellem overenskomstparterne, Folketinget og domstolene*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Kristensen, Peer Huul (2015): "Fighting the financial crisis: The social construction and deconstruction of the financial crisis in Denmark", pp. 371-398 in *Research in the Sociology of Organizations*, vol. 43.
- Kristensen, Peer Hull & Kari, Lilja (eds.) (2011): *Nordic Capitalisms and Globalization: New Forms of Economic Organization and Welfare Institutions*. Oxford: Oxford University Press.
- Kristensen, Tage Søndergaard (2013): *Psykisk arbejdsmiljø blandt sygeplejersker*. DSR, København.
- Kristensen, Tage Søndergaard (2009): *HK'ernes psykiske arbejdsmiljø*. HK, København.
- Larsen, C. A. (2014): *The Rise and Fall of Social Cohesion: The Construction and Deconstruction of Social Trust in the US, UK, Sweden and Denmark*, Oxford University Press, Oxford.
- Larsen, Rune Engelbrecht (2013): *Ledighed og ledighed*, Forlaget Dana, Århus.
- Larsen, T.P. & Mailand, M. (2014): *Bargaining for Social Rights in Sectors (BARSORIS) – National Report Denmark*, FAOS, København, November 2014.
- Larsen, Trine P. (red) (2011): *Den danske model og dens insider og outsider*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Lasswell, Harald D. & Kaplan, Abraham (2014 (1950)): *Power and Society – A Framework for Political Inquiry*, Yale University Press.
- Lehndorff, Steffen (ed) (2015): *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited*, ETUI, Brussels.
- Lévesque, C. & Murray, G. (2010): "Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity", pp. 333-350 in *Transfer*, vol. 16, no. 3.
- Levinson, Klaus (2006): "Individualisering og ungdom – en diskussion af Ulrich Bechs individualiseringsbegreb", pp. 41-58 i *Tidsskrift for Ungdomsforskning*, vol. 6, nr. 2.
- Lierse, H. & Seelkopf, L. (2015): "Room to Manoeuvre? International Financial Markets and the National Tax State", in *New Political Economy*, vol. 20, no. 2, DOI:10.1080/13563467.2014.999761.
- Lind, J. (2009): "The end of the Ghent system as a trade union recruitment machinery?", pp. 510-523 in *Industrial Relations Journal*, vol. 40, no. 6, 2009.
- Lindberg, I. & Neergaard, A. (eds.) (2013): *Bortom Horisonten – Fackets vægval i globaliseringens tid*, Premiss Förlag, Stockholm.
- LO (2015): *Danmark 2030 – Sammen om velfærd & lighed*, LO, København.
- LO (2011): *Rapport fra udvalget om social dumping*, LO, København.
- Lysgaard, Sverre (1961): *Arbejderkollektivet*, Universitetsforlaget, Oslo.
- Madsen, Carsten Lé (2012): *For medlemmernes skyld – Strategisk ledelse af faglige organisationer*, Gyldendal Business, København.
- Madsen, Per Kongshøj (2014): "Arbejdende fattige – "So ein Ding" eller barsk realitet på det danske arbejdsmarked?", pp. 300-316 i Ibsen, C. & Høgedahl, L. (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – Et Festskrift til Flemming Ibsen*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Madsen, Morten (1997): "The Relationship between working life and individualisation – A study among Danish union members", pp. 197-217 in *Work, Employment and Society*, vol. 11, no. 2.
- Michels, Robert (1911/1962): *Political Parties*, Free Press, New York.
- Moos, Bent (2012): "Almengørelse af overenskomster – lovsikret almengørelse kan være et redskab i kampen mod social dumping", pp. 105-116 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14. årg., nr. 2.
- Møberg, R. m.fl. (2005): *Lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 – konstans og forandring?*, LO-dokumentation, København.
- Nielsen, Birger Steen (2000): "Arbejde og demokrati", pp. 137-192 i Bering, Ida et al.: *Ude af trit – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*, Roskilde Universitetsforlag, Roskilde.
- Nielsen, Mathias Herup (2015): "Det aktive menneskes triumf? – en analyse af de omfattende forandringer i kategoriseringen af kontanthjælpsmodtageren", pp. 44-60 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17. årg., nr. 1, København.

- Nordegraaf, M. & Steijn, B. (eds.) (2013): *Professionals under Pressure – The Reconfiguration of Professional Work in Changing Public Services*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Nørup, Iben (2014): *Arbejde og Sygdom - og om at være en del af fællesskabet: En kritik af forestillingen om arbejdsmarkedsdeltagelsens afgørende betydning for den sociale eksklusion af kronisk syge og handicappede*. Aalborg Universitetsforlag, (Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet).
- Olsen, L. m.fl. (2014): *Klassekamp fra oven – Den danske samfundsmodel under pres*, Gyldendal, København.
- Pedersen, Ove K. (2014): "De faglige organisationers indflydelsesmuligheder – Historie og aktualitet", pp. 17-34 i Ibsen, C. & Høgedahl, L. (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – Et Festskrift til Flemming Ibsen*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Petersen, Jørn Henrik (2014): *Pligt og ret – Ret og pligt – Refleksioner over den socialdemokratiske idéarv*, Syddansk Universitetsforlag, Odense.
- Piketty, Thomas (2013): *Capital in the 21st Century*, Harvard University Press, Cambridge.
- Polanyi, Karl (2001 (1944)): *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press, New York.
- Prætorius, Nadja U. (2007): *Stress – det moderne traume*. Dansk Psykologisk Forlag, København.
- Rosenfeld, Jake (2014): *What Unions No Longer Do*, Harvard University Press, Cambridge.
- Schäfers, B. & Scherr, A. (2005): *Jugendsoziologie – Einführung in Grundlagen und Theorien*, 8. Auflage, VS Verlag, Frankfurt.
- Scheuer, Steen (2011): *Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked*, LO-Dokumentation nr. 1, København.
- Scheuer, Steen (1986): *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.
- Scheuer, Steen & Morten Madsen (2000): *Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. Ændringer i overenskomstdækningen og i udbredelsen af ansættelsesbeviset*, s. 5-55, i LO-dokumentation nr. 2, København.
- Scheuer, S. & J. D. Scheuer (eds.) (2008): *The anatomy of change: a neo-institutionalist perspective*, CBS Press, Copenhagen.
- Schmaltz, S. & Dörre, K. (Hrsg.) (2013): *Comeback der Gewerkschaften?*, Campus Verlag, Frankfurt.
- Schnabel, C. & Wegner, J. (2007): "Unions density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2003-03", pp. 5-32 in *Industrial Relations Journal*, vol. 38, nr. 1.
- Searle, John R. (1990). Collective intentions and actions, *Intentions in Communication*, 401.
- Sen, Amartya (1992): *Inequality Reexamined*, Clarendon Press, Oxford.
- Sen, Amartya (1987): *On Ethics and Economics*, Blackwell, Oxford.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton, New York.
- Simms, M. (2013): "Workplace trade union activists in UK service sector organising campaigns", pp. 373-388 in *Industrial Relations Journal*, 44 (4).
- Simms, M. (2007): "Managed activism: two union organising campaigns in the not-for-profit sector", pp. 119-135 in *Industrial Relations Journal*, 38 (2).
- Simms, M. (2006): "The transition from organizing to recognition: a case study", pp. 167-180 in G. Gall (ed.): *Union Recognition: Organising and Bargaining Outcomes*, Routledge, London.
- Simms, M. & Charlwood, A. (2010): "Trade unions: power and influence in a changed context", in T. Colling and M. Terry (eds.): *Industrial Relations: Theory and Practice*, Wiley, London.
- Standing, Guy (2014): *A Precariat Charter – From Demizens to Citizens*, Bloomsbury, London.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat: The new dangerous class*, Bloomsbury, London.
- Streeck, Wolfgang (2014): *The Delayed Crisis of Democratic Capitalism*, Verso, London.
- Tailby S. & A. Pollert (2011): "Non-unionized young workers and organizing the unorganized", pp. 499-522 in *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 32 (3).
- Thelen, Kathleen (2014): *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*, Cambridge University Press, Cambridge.

- Toubøl, Jonas & Gielfeldt, Jonas: "Den fejlslagne kampagne for økonomisk demokrati som faktor i arbejderbevægelsens politiske udvikling", pp. 50-71 i *Arbejderhistorie*, vol. 15, nr. 3, 2013.
- Von Oorschot, Wim (2006): "Making the difference in social Europe: Deservingness perceptions among citizens of European welfare states", pp. 23-42 in *Journal of European Social Policy*, 16 (1).
- Wallerstein, Immanuel M. (1989): *The Modern World-System III*, Academic Press, San Diego.
- Wallerstein, Immanuel M. (1980): *The Modern World-System II*, Academic Press, New York.
- Wallerstein, Immanuel M. (1974): *The Modern World-System I*, Academic Press, New York.
- Webb, S. & Webb, B. (1897): *Industrial Democracy*. London: Longmans.
- Wilkinson, R. & Pickett, K. (2011): *Ulighed – Hvorfor alle klarer sig bedre i mere lige samfund*, Informations Forlag, København.
- Wolf, Martin (2013): *How Austerity Has Failed*, The New York Review of Books, 11.07.2013, New York.

Tabel og figuroversigt

Tabel 2.1	Antal årsværk fordelt på sektor, (i tusinder, ændring i tusinder og procentpoint)	22
Tabel 2.2	Befolkningens (30-64 år) højeste fuldførte uddannelse, 2002-2013 (i tusinder, ændring i tusinder og procentpoint)	23
Tabel 2.3	Befolkningen fordelt på alder 2002-2014 (i tusinder, ændring i tusinder og procentpoint)	23
Tabel 2.4	APL II og APL III: Køn, alder, erhvervsuddannelse og sektor i 2002 og 2014 fordelt på hovedområder (%)	24
Tabel 3.1	Ledelsespoltikker, efter hovedområder (% af i høj grad)	28
Tabel 3.2	Barrierer for efteruddannelse, efter hovedområder (%)	29
Tabel 3.3	Udviklinger på arbejdspladserne, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	31
Tabel 3.4	Sociale og faglige relationer, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	31
Tabel 3.5	Vurdering af arbejdsmiljøet, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	32
Tabel 3.6	Medbestemmelse på arbejdspladsen, efter hovedområder (%)	33
Tabel 3.7	Sammenhænge mellem ledelsespolitik, arbejdsvilkår og sociale relationer	34
Tabel 4.1	Værdier i arbejdet, efter hovedområder (% af stor betydning/nogen betydning)	38
Tabel 4.2	Fremtiden på arbejdsmarkedet, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	39
Tabel 4.3	Lønmodtagernes tanker om fremtiden, efter jobfunktion (% af helt/delvis enig)	41
Tabel 4.4	Lønmodtagernes handlestrategier fordelt på jobfunktion, andel der svarer 'Ja' (%)	42
Tabel 4.5	Fagforeningsmedlemmers handlestrategier og bekymringer og ønsker, fordelt på jobfunktioner (gamma-koefficienter)	44
Tabel 4.6	Lønmodtagernes handlestrategier og udviklingen på arbejdspladsen (gamma-koefficienter)	46
Tabel 5.1	Overenskomstdækning, efter hovedområder (%)	50
Tabel 5.2	TR-dækning og faglig klub dækning, efter hovedområder (%)	50
Tabel 5.3	Faglig aktivitet, efter hovedområder (%)	52
Tabel 5.4	Sammenhold på arbejdspladsen, efter hovedområder (%)	53
Tabel 5.5	Norm om demokratisk disciplin, efter hovedområder (%)	54
Tabel 5.6	Norm om medlemskab, efter hovedområder (%)	55
Tabel 5.7	Holdning til uorganiserede, efter hovedområder (%)	55
Tabel 6.1	Regulering - ved overenskomstsystemet, efter hovedområder (%)	59
Tabel 6.2	Regulering - ved almengørelse, efter hovedområder (%)	60
Tabel 6.3	Regulering - ved lovfastsat minimumsløn, efter hovedområder (%)	61
Tabel 6.4	Regulering - individuel aftale, efter hovedområder (%)	61
Tabel 6.5	Regulering - decentral aftale om løn, efter hovedområder (%)	62
Tabel 6.6	Regulering - EU-direktiver, efter hovedområder (%)	63
Tabel 6.7	Strejke- og konfliktretten, efter hovedområder (%)	63
Tabel 7.1	Fagforeningers nødvendighed, efter hovedområder (%)	66
Tabel 7.2	Fagforeningers nødvendighed, efter hovedområder 1992, 2002, 2014 (%) af helt/delvis enig)	66
Tabel 7.3	Forpligtigelse som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)	67
Tabel 7.4	Solidaritet som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)	68
Tabel 7.5	Interessevaretagelse som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)	68
Tabel 7.6	A-kasse-medlemskab som begrundelse for fagligt medlemskab, efter hovedområder (%)	69
Tabel 7.7	A-kasse-medlemskab som begrundelse for fagligt medlemskab, efter jobfunktion (%)	70
Tabel 7.8	Krav som begrundelse for medlemskab, efter hovedområder (%)	71

Tabel 7.9	Begrundelser for medlemskab, efter alder (% af helt/delvis enig)	72
Tabel 7.10	Medlemsorienteringer, efter medlemsbegrundelser og samfundsperspektiv (%)	73
Tabel 7.11	Udmeldelse af fagforening, medlemmer, efter hovedområder (%)	74
Tabel 7.12	Indmeldelse i fagforening, ikke-medlemmer (%)	75
Tabel 7.13	Faglig kontakt til ikke-medlemmer (%)	76
Tabel 7.14	Fagforeningens vigtigste opgave, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	76
Tabel 7.15	Fagforeningernes samfundsindflydelse, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	77
Tabel 8.1	Universelle velfærdssikringer, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	81
Tabel 8.2	Offentlig sikring ved sygdom, efter hovedområder (%)	81
Tabel 8.3	Offentlig sikring ved alderdom, efter hovedområder (%)	81
Tabel 8.4	Offentlig sikring ved arbejdsløshed, efter hovedområder (%)	84
Tabel 8.5	Dagpengepolitik - kompensation, rettigheder, pligter, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	85
Tabel 8.6	Midler til at bekæmpe arbejdsløshed, efter hovedområder (%)	86
Tabel 8.7	Social lighed, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	88
Tabel 8.8	Lige uddannelsesmuligheder, efter hovedområder (%)	88
Tabel 8.9	Behov for sociale ydelser, efter hovedområder (%)	89
Tabel 8.10	Holdninger til samfundets indretning, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)	90
Tabel 8.11	Holdninger til markedsmekanismernes udbredelse, efter sektor (%)	91
Tabel 8.12	Politisk deltagelse, efter hovedområder (%)	92
Tabel 8.13	Politisk aktivitet og solidaritet (%)	93
Tabel 8.14	Politisk aktivitet og markedsmekanismernes udbredelse (%)	93
Tabel 8.15	Partivalg, efter hovedområder (%)	94
Tabel 9.1	Medlemskab af fagforening, a-kasse eller uorganiseret, efter undersøgelsesår og alder (%)	100
Tabel 9.2	Medlemskab fordelt på hovedorganisationer, efter alder (%)	100
Tabel 9.3	Uddannelsesniveau, efter alder og medlemsstatus (%)	102
Tabel 9.4	Jobfunktion, efter alder og medlemsstatus (%)	102
Tabel 9.5	Ugentlig arbejdstid (grupperet), efter alder og medlemsstatus (%)	103
Tabel 9.6	Mobilitet på arbejdsmarkedet, efter alder og medlemsstatus (%)	104
Tabel 9.7	Solidaritet som medlemsbegrundelse, efter undersøgelsesår og alder (%)	105
Tabel 9.8	Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, efter undersøgelsesår, aldersgruppen og medlemskab (%)	106
Tabel 9.9	Solidariteten skal udbredes; lønmodtagernes skal stå sammen, efter undersøgelse, aldersgruppen og medlemskab (%)	106
Tabel 9.10	Deltagelse i forskellige typer af fagforeningsarrangementer, efter alder og medlemskab (%)	107
Tabel 9.11	Vurdering af ansættelsesforhold, efter aldersgrupper og medlemskab (%)	108
Tabel 9.12	Tillidsrepræsentant-dækning, efter alder og medlemskab (%)	109
Tabel 9.13	Udmeldelsestendens og indmeldelsestendens, efter alder og medlemskab (%)	109
Tabel 11.1	Fagforeningernes magtressourcer	119
Figur 11.1	Fagforeningernes magtressourcer og kapabiliteter	123

Bilag 1 APL III – dataindsamling

Spørgeskemametoden er velegnet til at få afdækket udbredelsen af erfaringer, vurderinger og holdninger. Det er en kvantitativ fremgangsmåde, som også er meget tidskrævende og kompliceret. Fra beslutningen om dataindsamlingen er taget, til data fra spørgeskemaerne foreligger i en "renset" form, der kan bearbejdes statistisk, går der mange måneder. Mange enkelte dele i denne proces kan have potentielle farer og fejlkilder.

Formålet med at udsende APL-spørgeskemaet er at kunne sige noget generelt om danske lønmodtagers erfaringer, orienteringer og handlinger på forskellige arenaer som arbejdspladsen, fagforeningen og samfundet generelt. Det er derfor helt fundamentalt, at spørgeskemaet, for at undgå skævvridninger af resultaterne, bliver udsendt til et repræsentativt udsnit af lønmodtagerne.

Samtidig er det centralt, at spørgsmålene, der indgår i spørgeskemaet, giver mening for den enkelte lønmodtager, der har fået spørgeskemaet tilsendt. Spørgeskemaet bliver i forlængelse af problemstillingen konstrueret af forskerne bag undersøgelsen. Det betyder, at spørgsmålene er udtryk for forskernes forventninger til og forståelse af den "virkelighed", som den enkelte lønmodtager befinder sig i. Konstruktionen og formuleringen af spørgsmål, der indgår i undersøgelsen, er derfor et kritisk punkt i undersøgelsesforløbet. Det er her, at konkretiseringen af forskernes teser og forventninger om lønmodtagernes verden bliver udmøntet i formuleringen af spørgsmål. Hvis spørgsmålene er upræcise eller ikke rammende for den enkeltes oplevelser, så opstår der gyldighedsproblemer eller motivationsproblemer med konsekvenser for svartilbøjeligheden og dermed svarprocenten.

For at læseren skal kunne danne sig et overblik over den videnskabelige proces, samt hvilke implikationer denne måtte have for tolkningerne af resultaterne præsenteret i denne rapport, vil dette kapitel fokusere på følgende aspekter: Konstruktion af spørgeskemaet, samt pilottestning, udtræk

af stikprøven, den praktiske tilrettelæggelse, undersøgelsens repræsentativitet og endelig en vurdering af undersøgelsens pålidelighed og gyldighed. Indsigt i fremgangsmåde giver samtidig læseren bedre forudsætning for at vurdere forskernes analytiske tilgang samt undersøgelsens validitet.

1.0 Spørgeskemaets indhold og grundlag

Spørgeskemaet, der i sin fulde udstrækning kan findes i Bilag 2, er den konkrete udmøntning af problemstilling og tesegrundlag i APL-projektet. Teseerne er gengivet i kapitel 1. Da indeværende undersøgelse er den tredje i rækken, er mange af spørgsmålene gengangere fra de to forgående APL-undersøgelser. Gentagelse af spørgsmål er blevet foretaget for at kunne sammenligne lønmodtagerne anno 2014 med lønmodtagere fra 2002, og for LO-gruppen med lønmodtagere tilbage til 1992.

Hvis en sammenligning mellem to undersøgelser skal kunne finde sted, forudsætter det som minimum, at formuleringen af det enkelte spørgsmål er identisk. Dette har i enkelte tilfælde betydet, at ord eller udtryk, der i 2014 kan virke en anelse antikveret, er blevet genbrugt for at sikre en sammenlignelighed over tid. Eksempler på dette er ord som "fagbevægelse" eller "solidaritet". I analysen er der dog taget højde for, at disse ord ikke i samme grad som tidligere indgår i hverdagssproget og derfor kan have ændret betydning over tid.

I konstruktionen af spørgeskemaet er der foretaget en afvejning af dels hensynet til at gennemføre den longitudinale undersøgelse – analyser på tværs af tid – dels relevansen af spørgsmål anvendt i 1992/2002 og dels behovet for aktuelle spørgsmål i forlængelse af projektets problemstillinger. Denne afvejning har medført et fravalg af spørgsmål, der blev stillet som nye i 2002 til fordel for nye spørgsmål om arbejdspladsudviklinger, reguleringsmåder, dagpengeprincipper, arbejdsløshedsbekæmpelse, og andre spørgsmål.

Endvidere blev skemaets længde forkortet for at sikre en besvarelsestid på ca. 30 minutter af hensyn til at opnå en tilfredsstillende svarprocent.

I et forsøg på at indfange forskelle mellem forskernes konstruktioner af lønmodtagernes verden og lønmodtagernes eget meningsunivers, blev spørgeskemaet testet på 10 3F-medlemmer inden udsendelsen. Testpersonerne udfyldte spørgeskemaet enkeltvis, og efterfølgende blev skemaets længde, relevans, forløb og konkrete spørgsmålsformuleringer diskuteret i plenum med forskerne. Dette medvirkede til, at formuleringen af flere spørgsmål blev skærpet, og der blev formuleret nye spørgsmål, der i højere grad kunne indfange de relevante dimensioner i lønmodtagernes oplevelser, erfaringer og handlinger i deres arbejdsliv og samfundsdeltagelse.

Konstruktionen af spørgeskemaet var færdiggjort i slutningen af 2013.

2.0 Undersøgelsens praktiske forløb

Forberedelserne til indsamlingen af data blev igangsat i efteråret 2013, hvor de fornødne tilfælgelser fra datatilsynet blev indhentet efter en meget langstrakt procedure. Dernæst blev der bestilt et tilfældigt udtræk fra CPR-registeret. Udtrækskriterierne til stikprøven var personer i Danmark, der pr. 15. marts 2014 var mellem 18 og 65 år. Da omkring 17 % af alle danskere har bedt om forskerbeskyttelse, blev der udtrukket i alt 11.750 personer fra CPR-registeret, og resultatet blev en brugbar stikprøve på 10.009 personer. Det er ikke muligt på baggrund af oplysningerne i CPR-registeret at sondre imellem personers status på arbejdsmarkedet, og da APL-undersøgelsen er rettet imod lønmodtagere, må indsamlingsdesignet nødvendigvis tage højde for, at en betydelig andel

af stikprøven ikke har arbejdsmarkedstilknytning som lønmodtagere og derfor ikke er relevant for undersøgelsen (dvs. pensionister, førtidspensionister, efterlønsmodtagere, studerende på SU, selvstændige og medhjælpende ægtefæller). Vi skal vende tilbage til dette forhold i forbindelse med diskussionen af svarprocenten.

Forskergruppen på AAU var selv ansvarlig for organiseringen af undersøgelsesdatabasen baseret på oplysningerne fra CPR-registeret. Til håndtering af dataindsamlingen blev der entreret med firmaet Eccoprint til at håndtere trykning, pakning, udsendelse samt scanning af indkomne spørgeskemaer. På denne måde blev det sikret, at respondenterne er anonyme for forskergruppen.

For at sikre en så høj svarprocent som muligt, bestod indsamlingsdesignet af to forskellige metoder til indsamling af data. Dette udmøntede sig konkret i, at der i introduktionsbrevet til APL-undersøgelsen blev beskrevet de to fremgangsmåder, hvormed respondenterne kunne tilkendegive sine svar. Den første mulighed var at udfylde en postomdelt papirudgave af spørgeskemaet, der var udsendt sammen med introduktionsbrevet. Den anden mulighed var at indtaste den personlige kode, der fremgik af introduktionsbrevet på hjemmesiden www.datafabrikken.dk. Dette link førte respondenterne videre til en elektronisk opsætning af spørgeskemaet i SurveyXact. Det fremgår af tabel 1, hvordan besvarelsesfordelingen sig på de to fremgangsmåder. I brevet var det ligeledes anvist, hvordan personer, der ikke indgik i undersøgelsespopulationen, skulle forholde sig. De kunne enten telefonisk kontakte forskerne bag undersøgelsen eller indsende spørgeskemaet blankt.

Den 31. marts 2014 blev introduktionsbrevet og en papirversion af spørgeskemaet udsendt til 10.009 tilfældigt udvalgte borgere i alderen 18-65 år. Da opnåelsen af en så høj svarprocent som mulig er central for en spørgeskemaundersøgelse, blev denne udsendelse fulgt op af forskellige former for rykkerprocedurer.

Første rykkerprocedure blev iværksat den 2. maj 2014. Det skete ved udsendelse af et brev, der alene indeholdt en påmindelse om, at respondenterne var udvalgt til besvarelse af APL-spørgeskemaet, og at en besvarelse ville blive værdsat. I brevet var det samtidig understreget, at besvarelsen af spørgeskemaet kunne foregå ved

Tabel 1 Indsamling af spørgeskema

	Tidspunkt	Antal
Første udsendelse	31.03.2014	10009
Første rykkerbrev	02.05.2014	7829
Opgørelse til telefonrykker		6934
Nummerfremskaffelse		5499
Telefonrykker (ALKA)	24.05. til 1.06.	
Andet rykkerbrev + spørgeskema	13.06.2014	6274

1. august 2014 stoppede indsamlingen af spørgeskemaer.

Tabel 2 Besvarelser

	Samlet	Lønmodtagere		Ikke-lønmodtagere	
Postspørgeskema (1.runde)	2164	1336	61,7%	828	38,3%
Postspørgeskema (2.runde)	1042	647	62,1%	395	37,9%
SurveyXact	950	848	89,3%	102	10,7%
I alt	4156	2831	68,1%	1325	31,9%

at udfylde den tidligere fremsendte papirversion af spørgeskemaet eller ved besvarelsen af en elektronisk udgave af spørgeskemaet på nettet.

Mellem den 24. maj og 1. juni 2014 kontaktede ALKA's Phonerkorps på vegne af forskergruppen de personer, der endnu ikke har besvaret spørgeskemaet eller tilkendegivet, at de ikke tilhørte populationen eller ikke ønskede at deltage i undersøgelsen.

Den 13. juni 2014 blev en sidste rykkerprocedure iværksat. Dette sket i form af fremsendelse af en rykkerskrivelse og en ny papirversion af spørgeskemaet. Rykkerskrivelsen indeholdt ud over en opfordring til besvarelse af undersøgelsen en beskrivelse af de to måder, hvorpå undersøgelsen kunne besvares.

Antallet af personer, der var genstand for de forskellige tilgange, ses i tabel 1.

Efter den 1. august 2014 blev indsamlingen af spørgeskemaer stoppet, hvorefter Eccoprint scannede papir-spørgeskemaerne med henblik på oparbejdelse af datasættet. Der er senere indkommet besvarelser, som ikke er talt i undersøgelsen.

3.0 Antal svar og beregnet svarprocent

Som det fremgår af tabel 2, svarede 4156 af de oprindelige 10.009 tilfældigt udvalgte personer i alderen 18-65 år på vores henvendelser, enten i papirform eller elektronisk. Besvarelserne er delt op i lønmodtagere og ikke-lønmodtagere, hvilket skyldes, at CPR-registeret som nævnt ikke giver mulighed for at sondre imellem, hvorvidt personer mellem 18-65 år er i arbejdsstyrken eller ej. Opdelingen beror derfor alene på respondenternes egne oplysninger om deres relevans for undersøgelsen.

I introduktionsskrivelsen, der fulgte med samtlige udsendelser til de udvalgte, fremgik det, at personer, der ikke var en del af arbejdsstyrken, blot skulle returnere spørgeskemaet ubesvaret.

1.325 af de returnerede svar var fra personer, der angav, at de ikke var en del af populationen. Herudover etablerede forskergruppen en telefon-tjeneste for modtagere af skemaet, som var i tvivl om forhold om besvarelsen. Omtrent 80 mulige respondenter benyttede sig af denne mulighed.

Af forskellige årsager er det desværre ikke muligt præcist at indplacere besvarelserne tidsmæssigt, så at en diskussion af effekten af de forskellige rykkerprocedurer kan diskuteres. Dog kan der foretages nogle grove opdelinger. 1738 af de 2164 besvarelser fra første runde af postspørgeskemaerne (jf. tabel 2.) blev registreret før den 28. april, hvilket var før, at den første rykkerprocedure blev iværksat. De resterende 426 besvarelser blev registreret senest den 28. maj, hvilket vil sige omkring tidspunktet for igangsættelsen af den telefoniske rykkerprocedure. Derfor kan alle 1042 besvarelser fra anden del af postspørgeskemaerne tilskrives enten den telefoniske rykker eller det andet rykkerbrev, der blev udsendt den 13. juni 2014.

I begge opgørelser af postspørgeskemaerne gør det sig gældende, at 62 % er relevant for undersøgelsen. De resterende 38 % tilhører ikke populationen. Sondringen er væsentlig i forhold til at kunne beregne en korrekt svarprocent, hvor der er taget højde for, at kun personer, der falder inden for undersøgelsespopulationen, indgår i beregningerne.

Anderledes gør det sig gældende for de elektroniske besvarelser. Her falder næsten 90 % af besvarelserne eller 848 personer inden for APL-undersøgelsens population. Det betyder, at 30 % af samtlige besvarelser, der falder inden for populationen, har gjort brug af muligheden af at besvare spørgeskemaet elektronisk.

I alt har vi modtaget 2831 besvarelser, der falder inden for populationen af interesse for APL-undersøgelsen.

Tabel 3 DST-oplysninger og svarprocent

	Lønmodtagere	Ikke-lønmodtagere
Befolkning (16-66 år)*	2.609.222	1.096.807
Befolkning (16-66 år) pct.	70,4%	29,6%
Stikprøve, beregnet	7047	2962
Antal svar i stikprøve	2831	1325
Svarprocent, beregnet	40,2%	44,7%

Anm.: *DST bruger afgrænsningen 16-66 år, men stikprøven omfatter de 18-65-årige. Denne divergens anses dog ikke for at være af stor betydning for beregningen af svarprocenten.
 Fra Danmark Statistik ved vi, at 2.609.222 af de 16-66-årige er lønmodtagere eller midlertidigt uden for arbejdsstyrken (arbejdsløse). Den resterende del på knap 30 % udgøres af personer, der er selvstændige, medhjælpende ægtefæller eller mere permanent uden for arbejdsstyrken.

Da vi ikke har fuldstændige oplysninger om, hvor mange af de 10.009, der ikke tilhører undersøgelsespopulationen, har vi baseret beregningen af svarprocenten på Danmarks Statistiks (DST) oplysninger om hele populationen mellem 16-66 år. Dette er en rimelig antagelse, da stikprøven er tilfældig og fordeler sig tilnærmelsesvis identisk med populationen generelt.

Anvendelsen af denne fordeling på APL-stikprøven betyder, at den reelle stikprøvestørrelse er 7047. Heraf har 2831 besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 40,2 %. Svarprocenten er ikke helt tilfredsstillende, men er på det samme niveau med tilsvarende undersøgelser. Trods den mindre gode svarprocent er der ikke noget, der indikerer, at vi har fået fat i de mest positivt orienterede. Forventeligt vil personer, der er positive over for undersøgelsesobjektet i dette tilfælde fagforeningerne, være hurtigere og hyppigere i deres besvarelse. Hvis vi undersøger den tidsmæssige placering af de indkomne svar, er der ingen statistisk signifikant forskel mellem, om man har svaret tidligt eller sent i indsamlingsperioden og baggrundsvariable samt mellem centrale variable om medlemskab og holdnings-spørgsmål, fx spørgsmål om solidaritet. Der er heller ikke forskel efter baggrundsvariable og holdningsvariable, hvad angår de to besvarelses-måder papirspørgeskema og net-spørgeskema. Vi kan derfor ikke slutte, at respondenter, der svarer senere i forløbet, er mere negativt indstillet over for fagforeninger. Dette indikerer, at vi ikke har en skævhed i data, hvor personer, der er positive over for fagforeningerne, har svaret i højere grad, og at de negative i højere grad svarer som følge af rykkerprocedurerne.

4.0 Repræsentativitetsanalyse

I dette afsnit beskrives og analyseres APL III undersøgelsens repræsentativitet. APL-undersøgelsen er en såkaldt survey, hvor en udvalgt stikprøve er inviteret til at besvare et spørgeskema. Stikprøven er repræsentativ, hvilket vil sige, at den afspejler den population, som stikprøven er beregnet ud fra.

Populationen for APL-undersøgelsen er den aktive arbejdsstyrke i Danmark. Det vil sige alle erhvervsaktive lønmodtagere mellem 16 og 66 år – både beskæftigede og lønmodtagere, som midlertidigt står uden for arbejdsmarkedet; det gælder fx dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere, men altså ikke fx folkepensionister, efterlønnere og fuldtidsstuderende. For at være helt sikker på, at den realiserede stikprøve er repræsentativ for populationen, må vi derfor teste, om vores data stemmer overens med andre tilgængelige data vedrørende populationen. Hertil trækker vi på data fra Danmarks Statistik (DST). Langt hovedparten af DST data kommer fra registre, og kan dermed meget præcist fortælle noget om, hvordan den aktive arbejdsstyrke (dvs. vores population) ser ud fordelt på en række relevante baggrundsvariable. Det skyldes, at registerdata ofte har karakter af absolutte tal for hele arbejdsstyrken og giver dermed et reelt billede på populationen totalt set. I Tabel 4 ses tal fra Danmarks Statistik sammenholdt med APL III data. I tabellens venstre kolonne ses de baggrundsvariable, hvor det er muligt at sammenholde tal fra DST med APL III-undersøgelsen. Det gælder køn, alder, sektor, andelen af ledige, arbejdstid og fagforeningsmedlemskab fordelt på hovedområder. Herudover har vi sammenholdt hovedområderne med køn for at sikre, at den interne repræsentativitet er i orden. Tabellens anden kolonne indeholder data (absolutte tal) fra DST, og er dermed det reelle billede på populationen, som vi holder vores realiserede stikprøve op imod. Den tredje kolonne indeholder den procentuelle andel af populationen (totalen). Når der fx står kvinder 49,4 %, så betyder det, at 49,4 % af den aktive arbejdsstyrke består af kvinder. Den fjerde kolonne indeholder absolutte tal fra APL III undersøgelsen. Den femte kolonne viser APL-andelen i % af totalen. Den sjette og sidste kolonne længst til højre viser variationen mellem APL III og DST

Tabel 4 Repræsentativitetsanalyse APL III undersøgelsen

	Lønmodtagere i Danmark n=2.655.734 (absolutte tal)	Lønmodtagere i Danmark (i % af total)	APL III n=2.831 (absolutte tal)	APL III (i % af total)	Variation APL III - DST (i %)
Baggrundvariable(1)					
Kvinder	1.313.540	49,4	1.513	53,5	4,1
Mænd	1.343.194	50,6	1.312	46,5	-4,1
-19 år	140.969	5,3	46	1,6	-3,7
20 - 29 år	472.337	17,8	335	11,9	-6
30 - 39 år	583.652	22,0	519	18,3	-3,7
40 - 49 år	669.447	25,2	712	25,2	0
50 - 59 år	567.446	21,4	943	33,2	11,8
60- år	222.883	8,3	278	9,8	1,6
Offentligt ansat(2)	925.173	37,7	1207	44,8	7,1
Privat ansat	1.531.638	62,3	1466	54,3	-8
Anden			24	0,9	0,9
Heltidsansat	1.798.793	73,2	1967	73,0	-0,2
Deltidsansat	658.169	26,8	728	27,0	0,2
Arbejdsløs (ledig)	132.165	5,0	117	4,1	-0,9
Organisationsstatus(3)					
LO	866.950	32,6	962	34,8	2,1
LO kvinder	429.430	16,2	519	18,8	2,6
LO mænd	437.520	16,5	443	16,0	-0,6
FTF	346.340	13,0	516	18,7	5,6
FTF kvinder	239.569	9,0	373	13,5	4,4
FTF mænd	106.771	4,0	143	5,2	1,2
AC	203.449	7,7	344	12,4	4,9
AC kvinder	99.780	3,8	166	6,0	2,3
AC mænd	103.669	3,9	178	6,4	2,6
Lederne	96.503	3,6	117	4,2	0,6
Lederne kvinder	27.741	1,0	37	1,3	0,3
Lederne mænd	68.762	2,6	80	2,9	0,3
Uden for Hovedorg.	53.539	2,0	58	2,1	0,2
Uden for HO kvinder	15.222	0,6	17	0,6	0,1
Uden for HO mænd	38.317	1,4	41	1,5	0,2
Ideologisk alternative	236.315	8,9	238	8,6	-0,6
Ideo. alternative kvinder	114.392	4,3	113	4,1	-0,3
Ideo. alternative mænd	121.923	4,6	125	4,5	-0,2
Organiserede i alt	1.803.096	67,9	2237	80,8	12,8
Ikke-medlemmer	852.638	32,1	529	19,2	-12,8

1Kilde: Danmarks Statistik, 2013 (RASU33: Befolkningen efter område, uddannelse, socio-økonomisk status, alder og køn)

2Kilde: Danmarks Statistik, 2014 (LONMED: Antal medlemmer efter medlemsorganisationer og køn)

Anm.: Tallene for LO er inklusiv studerende, selvstændige, pensionister og efterlønsmodtagere frem til og med 2012. Det samme gælder tallet for Kristelig Fagbevægelse (KRIFA) for 2012. Fra og med 2013 omfatter medlemstallet kun de arbejdsmarkedstilknyttede medlemmer bortset fra efterlønsmodtagere, som LO og KRIFA ikke kan udskille. Tallet for Dansk Journalistforbund er inklusiv medlemmer med dobbelt medlemskab af AC. " Uden for HO " indeholder organisationerne: Brancheafdelingen Trafik & Jernbane, Business Danmark, Dansk Formands Forening, Dansk Journalistforbund, Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte, Forbundet for Tjenestemænd ved Fødevarer- og Undervisningsministeriet m.fl., Maskinmestrenes Forening). Endelig skal det bemærkes, at alderskategorien 60- år af sammenligningshensyn indeholder personer i alderen 60-70 år og ikke 60-66 år, som det fremgår af beregningen af svarprocenten i Tabel 3.

data i procentpoint. Den sidste kolonne viser med andre ord, hvor langt fra (eller tæt på) den realiserede stikprøve er fra populationen, og kan dermed vise, om APL III datasættet er repræsentativt eller ej målt på de udvalgte baggrundsvariable. Jo større variationen er, desto mere skæv er den realiserede stikprøve i forhold til populationen, og det må her overvejes, om datasættet skal justeres med vægte for at bringe materialet i overensstemmelse med populationen og dermed øge undersøgelsens gyldighed.

Ser vi først på køn, fremgår det, at der i undersøgelsen er en mindre overrepræsentation af kvinder med 4,1 procentpoint, og mænd er underrepræsenteret med -4,1 procentpoint. Overvægten af kvinder giver sig også udslag i sektor, hvor den offentlige sektor er overrepræsenteret med 7,1 procentpoint. Undersøgelsen har også modtaget for få besvarelser fra lønmodtagere i aldersspændet fra 19 til 39 år, mens lønmodtagere mellem 50-59 år er overrepræsenteret med 11,8 procentpoint. Det er også tydeligt, at undersøgelsen har modtaget for få besvarelser fra uorganiserede lønmodtagere (ikke-medlemmer). Denne gruppe udgør 32 % af arbejdsstyrken, men kun 19,3 % i APL-undersøgelsen, hvilket giver en underrepræsentation på -12,8 procentpoint. Omvendt er den realiserede stikprøve repræsentativ, når det gælder arbejdstid, andelen af ledige og fagforeningsmedlemskab. Dog er det værd at bemærke, at FTF, der primært indeholder medlemsorganisationer, der organiserer i den offentlige sektor, har en overrepræsentation på 5,6 procentpoint. De mindre skævheder, der findes på tværs af hovedområderne, har ingen betydning for svarmønstrene inden for grupperne, da respondenterne er repræsentative for lønmodtagerne i gruppen som

helhed. Det har følgelig heller ingen betydning for sammenligninger mellem grupperne.

De skævheder, der findes i den realiserede stikprøve, er forventelig, når der sammenlignes med andre lignede undersøgelser (Bild m.fl. 2007: 373; Ibsen m.fl. 2012: 68). For det første er det velkendt, at det er sværere at få unge lønmodtagere til at besvare spørgeskemaundersøgelser end ældre lønmodtagere. De unge lønmodtagere er overrepræsenteret blandt ikke-medlemmer, hvilket til dels forklarer, hvorfor denne gruppe er underrepræsenteret i undersøgelsen. Det vides ikke med sikkerhed, hvorfor netop unge vælger ikke at besvare spørgeskemaundersøgelser. En del af forklaringen kan være, at de unge ikke interesserer sig for faglige og politiske spørgsmål i samme grad, som de ældre. Mange unge arbejder ofte i den private servicesektor med lav overenskomstdekning og uden tilstedeværelsen af en tilidsrepræsentant, hvilket kan være medvirkende til en lav grad af interesse for faglige spørgsmål. På samme måde ved vi fra tidligere undersøgelser, at kvinder ofte er mere tilbøjelige til at svare på spørgeskemaundersøgelser end mænd. Særligt ufaglærte mænd, med en større andel med ordblindhed, vælger ikke at besvare spørgeskemaundersøgelser.

5.0 Kontrol via vægtning af data

Analysen af repræsentativiteten og variationen mellem den realiserede stikprøve og populationen giver således ikke anledning til bekymring. Men for at være sikker på, at variationen ikke giver skævheder i holdnings- og opinionsspørgsmål, har vi kontrolleret data ved at beregne en række vægte, der bringer den realiserede stikprøve i overensstemmelse med populationen.

Tabel 5 Repræsentativitetsanalyse via vægte på spørgsmålet om solidaritet, 2014 (%)

Solidaritet skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen					
	Helt enig	Delvis enig	Hverken	Delvis uenig	Helt uenig
Uden vægt	24	28	35	9	4
Vægt – køn	24	28	35	9	4
Vægt – sektor	23	28	35	10	4
Vægt – alder	23	29	36	9	4
Vægt – sektor + alder	21	29	36	10	4

Vi har beregnet vægte på baggrundsvariablene alder, køn og sektor, både som enkelt vægte og kombinerede vægte, der tager højde for variationernes samlede virkning. Vægtene er blevet føjet til datasættet i databehandlingsprogrammet SPSS, hvor der efterfølgende er lavet en række svaranalyser med og uden vægte for at kontrollere, om der opstår variation i svarfordelingerne.

Tabel 5 viser svarfordelingerne med og uden vægte for spørgsmålet "Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig fremover? – Solidaritet skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen". Dette spørgsmål er valgt som illustration, da det er her, der er fundet den største variation mellem svarfordelingerne med og uden vægte.

Tabel 5 viser, at den største variation findes i den kombinerede vægt sektor + alder, som også er den tungeste vægt. Årsagen er, at netop unge lønmodtagere arbejder i den private service sektor (jf. diskussionen ovenfor). Her findes en variation med 3 procentpoint i forhold til andelen af lønmodtagere, der svarer " helt enig", og en variation på 1 procent i forhold til andelen af hhv. " delvis enig", " hverken enig eller uenig" og " delvis uenig". Vægtningen giver altså en variation i svarfordelingen på maksimalt +/- 2 procentpoint, hvilket er en lille forskel. Da vægtning ikke er uden problemer, og da dataanalyser med og uden vægte kun giver mindre variationer i svarfordelingerne, er det efter disse tests ikke fundet nødvendigt at foretage en vægtning af materialet.

En sidste overvejelse man kan gøre vedrørende datamaterialets repræsentativitet er, om særligt fagligt aktive og ressourcestærke lønmodtagere, eller lønmodtagere med bestemte politiske holdninger er overrepræsenteret i datasættet. Dette er en velkendt metodediskussion inden for spørgeskemaundersøgelser. Man kan i den forbindelse frygte, at personer med særlige (positive) holdninger vælger at besvare skemaet, og dermed opstår der en vis skævhed i data, som trækker svarfordelingerne i den ene eller anden retning. Man kunne forestille sig, at lønmodtagere med interesse for fagpolitiske problemstillinger i højere grad svarer på skemaet, mens frafaldet er stort blandt lønmodtagere, der ikke interesserer sig for dette og politik generelt. I APL II-undersøgelsen

fra 2002 blev dette tema også taget op (Bild m.fl. 2007: 377), hvor en måde at teste repræsentativiteten for særligt fagligt aktive respondenter er at se på antallet af tillidsrepræsentanter, antallet af deltagere ved generalforsamlinger og politisk holdning blandt respondenterne. 3,7 % af LO medlemmerne i APL III undersøgelsen angiver, at de er tillidsrepræsentanter. Ifølge LO's egen opgørelse udgør tillidsrepræsentanterne ca. 2,3 % af medlemmerne, hvorfor variationen mellem populationen og den realiserede stikprøve ikke er stor. Overrepræsentationen af tillidsrepræsentanter vil derfor ikke give en betydelig variation i svarfordelingerne, da antallet er ubetydeligt lille set i forhold til totalen. Ser vi på andelen af respondenterne, der har deltaget i faglige aktiviteter, har 19 % af LO-medlemmerne deltaget i en eller flere aktiviteter. Vi har ingen officiel statistik at sammenligne med her, men andelen er ikke langt fra niveauet i andre undersøgelser (Bild m.fl. 2007; Ibsen m.fl. 2012).

Ser vi på den politiske holdning, har vi i APL III undersøgelsen spurgt, hvilket parti respondenterne har stemt på ved folketingsvalget den 15. september 2011. Svarfordelingerne kan sammenholdes med det faktiske valgresultat, som er opgjort af Danmarks Statistik. Her finder vi, at svarfordelingerne i APL III-undersøgelsen³ ligger meget tæt op ad det faktiske valgresultat. Dog er det værd at bemærke, at DST tallene gælder for hele den stemmeberettigede befolkning, mens APL-data alene inkluderer lønmodtagere. Der er en lille overvægt af respondenter, der har stemt på Socialdemokraterne på +2 procentpoint, mens Venstre er underrepræsenteret med -2,5 procentpoint. Herudover er variationerne under 1 procentpoint i forhold til andre partier. Da APL-undersøgelsen alene indeholder besvarelser fra lønmodtagere, er overrepræsentationen af stemmer på Socialdemokraterne og underrepræsentation blandt Venstre-stemmer, forventelig. Vi kan også sammenligne med andre spørgeskemaundersøgelser. Denne metode er ikke optimal, da der med sikkerhed ikke kan siges noget om andre undersøgelses repræsentativitet, men tallene herfra kan alligevel give en indikation på APL-undersøgelsens repræsentativitet. Analyseinstituttet

3) I svarfordelingerne om partivalg er der frakodet respondenter der 1) ikke ønskede at svare, 2) ikke havde stemmeret og 3) stemte blankt.

YouGov gennemførte i 2011 en spørgeskemaundersøgelse for Huset Mandag Morgen baseret på YouGov Panelet i Danmark, der efter YouGov's eget udsagn tillader repræsentative undersøgelser. I YouGov data er det muligt at fremstille svarfordelinger alene for lønmodtagere, således at data er sammenlignelige med APL III data. Sammenligningen viser, at der er en god overensstemmelse på baggrundsvariablene (køn, alder, erhvervsuddannelse mv.), og ved sammenligning efter partivalg er der en god overensstemmelse mellem de to datasæt, hvor variationerne svinger med ca. +/- 2 procentpoint. De fleste variationer kan ses i sammenhæng med, at APL III-kategorien "ønsker ikke at svare" udgør 7,3 % af svarene, hvor YouGov undersøgelsen ligger på 1,6 pct. Vi kan derfor konkludere, at APL III undersøgelsen er repræsentativ, når det gælder respondenternes partivalg ved folketingsvalget i 2011.

Sammenfattende er der intet, der tyder på, at APL III undersøgelsen har modtaget en overvægt af respondenter med særlige faglige eller politiske holdninger, som kan trække svarfordelingerne i en bestemt retning. Tværtimod viser repræsentativitetsanalysen, at respondenterne i den realiserede stikprøve ligger tæt op af populationen målt på de data, som vi har tilgængelig. Vi kan derfor konkludere, at svarene i undersøgelsen har stor gyldighed, når det gælder repræsentativitet. Undersøgelsens gyldighed og pålidelighed behandles mere generelt i næste afsnit.

6.0 Undersøgelsens gyldighed og pålidelighed

Spørgeskemaundersøgelser eller surveys er en bestemt social teknologi til indsamling af viden om et bestemt univers af mennesker. Metoden bruges i en bred vifte af humanistiske og især samfundsvidenskabelige discipliner herunder markedsundersøgelser, opinionsundersøgelser mv. Formålet med at anvende spørgeskemaer som metode er således at afdække korrelationer og formodede sammenhænge så godt som muligt med afsæt i tilgængelig teori for at kunne belyse dels, hvad respondenterne selv opfatter som årsag til deres handlinger, dels systematiske forskelle mellem dem.

Men som det er tilfældet også ved kvalitative metoder som fx interview, stiller det krav til un-

dersøgelsens gyldighed (validitet) og pålidelighed (reliabilitet). Spørgeskemaundersøgelser er en særlig kommunikationsform i den forstand, at forskeren ikke møder den udspurgte, og metoden indeholder derfor en særlig type af fejlkilder, herunder sproglige og indholdsmæssige misforståelser, og om spørgsmålene forstås efter forskerens intention og kan tolkes ind i forskerens fortolkningskategorier. Disse fejlkilder må forskergruppen forsøge at reducere bedst muligt. I hele analysefasen – fra konstruktionen af spørgeskemaet til den endelige analyse af data – må forskergruppen derfor arbejde på at sikre undersøgelsens gyldighed og pålidelighed. En vigtig del af kvalitetstestningen sker i konstruktionsfasen, hvor spørgeskemaet udarbejdes med spørgsmål og tilhørende svarkategorier. I APL III-undersøgelsen er spørgeskemaet først og fremmest konstrueret på baggrund af en operationalisering af tesegrundlaget (kapitel 1). Men da undersøgelsen jo netop indgår i en serie af tidligere undersøgelser (APL I, 1992 og APL II, 2002), indeholder spørgeskemaet en række spørgsmål, som går igen fra de to forudgående undersøgelser.

Det rejser imidlertid en række metodiske spørgsmål, som er vigtige at tage stilling til – særligt for at sikre undersøgelsens gyldighed: For det første er det vigtigt, at spørgsmålene i undersøgelsen bliver forstået efter hensigten. Derfor har vi indledningsvist diskuteret spørgsmålene og tilhørende svarkategorier i forskningsgruppen og gennemført en pilottest for at fange eventuelle fejlkilder og dermed sikre undersøgelsens gyldighed eller *målingsvaliditet*⁴. Spørgsmål, der går på faktuelle forhold og erfaringsspørgsmål, har som regel en høj gyldighed fx spørgsmål om køn, alder, stillingsbetegnelse. Anderledes ser det ud, når det gælder mere komplekse spørgsmål, der forudsætter et vist informations- og abstraktionsniveau fx spørgsmål vedrørende aftaleregulering: Er alle lønmodtagere klar over, hvorvidt deres løn og arbejdsvilkår er reguleret via en kollektiv overenskomst?

Et andet opmærksomhedspunkt er spørgsmålet, som går igen fra de tidligere APL-undersøgelser. Her er det på den ene side helt nødvendigt, at spørgsmålene og tilhørende svarkategorier er formuleret præcist ens i alle tre undersøgelser for at kunne sammenkoble dem i en tidsserie til et

4) Også kaldet definitionsvaliditet.

longitudinalt studie. På den anden side er det samtidig vigtigt at overveje, om spørgsmålenes ordlyd har den samme betydning i dag som i 2002 og 1992. Har ordet 'solidaritet' fx den samme betydning for unge lønmodtagere i dag, som for den samme gruppe unge i 1992? Konteksten og tiden betyder noget, og det er vigtigt, at vi ikke laver forkerte fejlslutninger på tværs af tid på baggrund af ændrede opfattelser af spørgsmålenes ordlyd. Ambitionen i de longitudinale studier er netop, så godt som det er muligt, at afdække kausalitet. Her er det vigtigt, at vi sikrer undersøgelsens *interne* gyldighed dvs., at når vi påstår, at en uafhængig variabel *x* påvirker en afhængig variabel *y*, kan vi så være sikre på, at det er *x*, der er årsag til variationerne i *y*, og ikke en anden faktor, der giver denne tilsyneladende kausale sammenhæng? En høj intern gyldighed sikres bedst ved, at der naturligtvis er sammenhæng mellem variablene, en korrekt tidsrækkefølge, fraværet af spuriøsitet og ikke mindst en teoretisk forklaring på sammenhængen.

Tallene i tabellerne er analyseret i forhold til gængse statistiske metoder. De forskelle, der præsenteres i analysedelen, falder alle inden for en 95 % sikkerhedsmargen. Forskelle, der ikke er statistisk sikre, er derfor ikke kommenteret. Den statistiske usikkerhed ved svarfordelingerne kan beregnes ret nøjagtigt. Sikkerhedsintervallet afhænger både af den undersøgte gruppes antal og svarfordelingen i procent. Jo mindre gruppens antal er, desto større sikkerhedsinterval og dermed statistisk usikkerhed, og ligeledes gælder det, at jo mere svarfordelingen nærmer sig en 50/50 % fordeling mellem ja og nej til et spørgsmål, desto større sikkerhedsinterval og dermed statistisk usikkerhed må der regnes med. Ved en svarfordeling på 50/50 % for en gruppe på 1000 respondenter ligger den statistiske usikkerhed (sikkerhedsintervallet) på $\pm 3,2$ %. Det betyder, at når vi finder, at 50 % af respondenterne går ind for en påstand, så ligger resultatet i virkeligheden, med 95 procents sandsynlighed, indenfor 46,8 % – 53,2 %. Går vi ned i antallet af respondenter, og undersøger den samme fordeling for 200 respondenter, er sikkerhedsintervallet på $\pm 7,1$ %, og for 100 respondenter på $\pm 10,0$ %.

Bilag 2 Spørgeskema med svarfordelinger

Spørgeskema Arbejdsliv og Politik – set i et lønmodtagerperspektiv

Januar 2014

CARMA, Center for Arbejdsmarkedsforskning

Aalborg Universitet, Fibigerstræde 1, 9220 Aalborg Øst,

Tlf. 9940 8172 / 9940 8167

e-mail: henningj@dps.aau.dk

1. Køn: (Sæt én ring)	(n=2831)
1. Kvinde	53
2. Mand	47

2. Hvornår er du født?	(n=2831)
År:	

3. Hvilken skoleuddannelse har du senest afsluttet? (Sæt én ring)	(n=2751)
1. 7. klasse og derunder	2
2. 8. klasse	2
3. 9. klasse/mellemskoleeksamen	12
4. 10. klasse/teknisk forberedelseseksamen, realeksamen	31
5. Gymnasial eksamen (fx studentereksamen/HF/Højere Handelseksamen) (HHX)/Højere Teknisk Eksamen (HTX) o.l.)	51
6. Anden	3

4. Hvilken erhvervsuddannelse har du senest afsluttet? (Sæt én ring)	(n=2809)
1. Ingen erhvervsuddannelse	14
2. 1 årig erhvervsgrunduddannelse (fx EFG-basisår/Handelsskole (HX/EG o.l.))	7
3. Erhvervsfaglig grunduddannelse (dvs. lærlingeuddannelse, EFG/EUD o.l.)	23
4. Kort videregående uddannelse (fx laborant, byggetekniker)	10
5. Mellemlang videregående uddannelse (fx pædagog, sygeplejerske, lærer)	29
6. Lang videregående uddannelse (fx læge, jurist, gymnasielærer, økonom)	15
7. Anden	1
8. Ved ikke	1

5. Hvad var din egen årsindkomst i 2013 - brutto, (dvs. før skat, arbejdsmarkedsbidrag og pensionsbidrag)?	(n=2549)
Skriv beløbet ca.	

Spørgsmål om dine arbejdsforhold, arbejdsplads mv.

6. Hvordan er din beskæftigelsessituation for tiden? (Sæt én ring)

(n=2831)

(Se bort fra ledighed som følge af vejrlig, sæson eller anden kortvarig ledighed)

1. Heltidsansat	72
2. Deltidsansat	16
3. Støttet beskæftigelse (aktivering, virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob)	3
4. Ledig	4
5. Langtidssygemeldt	1
6. Barselsorlov	2
7. Lærling/voksenlærling/elev	2
8. Andet	0

7. Er du ansat inden for: (Hvis arbejdsplads: hvor søger du arbejde?) (Sæt én ring)

(n=2705)

1. Landbrug, skovbrug, fiskeri, råstofudvinding	2
2. Fremstillingsvirksomhed (industri og håndværk)	14
3. Bygge- og anlægsvirksomhed	5
4. Handel, restaurations- og hotelvirksomhed	9
5. Transportvirksomhed	5
6. Bank-, finans- og forsikringsvirksomhed	4
7. Offentlig administration (tekniske og administrative funktioner)	12
8. Undervisning, sundheds- og velfærdsinstitutioner	30
9. Privat servicevirksomhed	13
10. Andet, hvilket:	3

Hvis du har været arbejdsløs i mere end de sidste 6 måneder, kan du gå til spørgsmål 26, side 9. Hvis du er i beskæftigelse eller har været det inden for de sidste 6 måneder, bedes du besvare de følgende spørgsmål ud fra dit nuværende eller seneste ansættelsesforhold.

8. Er du: (Sæt én ring)

(n=2657)

1. Offentligt ansat (inklusive selvejende institution)	45
2. Privat ansat	55
3. Andet, hvilken	

9. Er du ansat som: (Sæt én ring)

(n=2657)

1. Ufaglært	17
2. Faglært	23
3. Funktionær	43
4. Funktionær, ledende	13
5. Lærling/voksenlærling/elev	2
6. Andet, hvilken	3

10. Hvor mange timer om ugen er din normale arbejdstid?

(n=2687)

Se bort fra overarbejde og bijob. Hvis du har stærkt varierende timer hver uge, skriv da gennemsnittet for de sidste fire uger.

Skriv antal timer

11. Hvor ofte har du overarbejde / merarbejde? (Sæt én ring)

(n=2692)

1. Aldrig	10
2. Sjældent	39
3. Ofte	28
4. Ugentligt	15
5. Næsten dagligt	9

12. Har du et lønnet bijob? (Sæt én ring)

(n=2704)

1. Ja	12
2. Nej	88

13. Hvornår er din arbejdstid normalt placeret? (Se bort fra bijob og overarbejde) (Sæt én ring)

(n=2632)

1. Fast dagtid inden for tidsrummet kl. 06 – 18	77
2. Fast aftenhold/aftenarbejde	2
3. Fast natthold/natarbejde	2
4. Fast weekendarbejde	1
5. To-holdsskift	1
6. Tre-holdsskift	1
7. Rulleskift	1
8. 7 dages uge	2
9. Skiftende placering/vagter i løbet af døgnet/ugen	4
10. Varieret placering på grund af hjemmearbejde	8
11. Turnusordning	2
12. Tilkaldevagt	1

14. Hvis du selv kunne bestemme, hvornår skulle din arbejdstid da være placeret? (Sæt én ring)

(n=2653)

1. Fast dagtid inden for tidsrummet kl. 06 – 18	80
2. Fast aftenhold/aftenarbejde	2
3. Fast natthold/natarbejde	1
4. Fast weekendarbejde	1
5. To-holdsskift	1
6. Tre-holdsskift	1
7. Rulleskift	1
8. 7 dages uge	1
9. Skiftende placering/vagter i løbet af døgnet/ugen	6
10. Varieret placering på grund af hjemmearbejde	6
11. Turnusordning	1
12. Tilkaldevagt	

15. Hvordan vil du karakterisere dit arbejdsmiljø? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2619)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller	Delvis uenig uenig	Helt uenig
Mit arbejde er fysisk belastende	13	20	12	16	37
Jeg udfører de samme bevægelser i lange perioder	9	20	15	18	39
Jeg er udsat for farlige stoffer	3	7	7	11	72
Mit arbejde er psykisk belastende	11	28	20	18	23
Jeg føler tit, at jeg står alene med problemerne	7	21	21	23	29
Jeg må ofte arbejde under stærkt tidspres	18	34	19	17	14
Jeg kan ikke slippe arbejdet, når jeg går hjem	10	26	17	21	26
Jeg har svært ved at sikre kvaliteten inden for de givne rammer	7	21	19	25	28
Jeg har den rigtige balance mellem arbejdsliv og fritid					
Jeg er bekymret for, at mit helbred bliver ødelagt af arbejdet	8	22	19	21	31

16. Hvor interesseret er du i efter- og videreuddannelse? (Sæt én ring) (n=2701)

1. Meget interesseret	29
2. Ret interesseret	35
3. Ikke særlig interesseret	24
4. Slet ikke interesseret	8
5. Ved ikke	4

17. Har du oplevet hindringer i at kunne deltage i kurser/uddannelse i arbejdstiden? (n=2660)

(Sæt eventuelt flere ringe)

1. Nej	57
2. Ja, vi har for travlt på min arbejdsplads	19
3. Ja, jeg har mødt modvilje hos min arbejdsgiver	8
4. Ja, kursusbudgettet er for lille på min arbejdsplads	20
5. Ja, jeg ville lide et løntab ved at deltage i kurser/uddannelse	3
6. Ja, der er for lang ventetid for at komme på kurser	2
7. Ja, der findes ikke relevante kurser for mig	6
8. Andre hindringer, hvilke	3

18. Har du inden for det seneste år på eget initiativ skiftet job til en anden arbejdsplads? (n=2696)

(Sæt én ring)

1. Ja	16
2. Nej	84

19. Har du inden for det seneste år søgt job på en anden arbejdsplads uden at få det? (n=2685)

(Sæt én ring)

1. Ja	23
2. Nej	77

20. Hvad ville betyde mest for dig, hvis du frit kunne vælge arbejde?

(n=2659)

Sæt ét kryds ud for hver linie

	Stor betydning	Nogen betydning	Svært at sige	Kun ringe betydning	Slet ingen betydning
At arbejdet er interessant og spændende	84	13	2	1	0
At lønnen er høj	20	55	16	8	1
At jeg kan føle, at jeg laver et godt stykke arbejde	76	22	2	0	0
At der er mulighed for at arbejde hjemme	11	22	17	22	27
At der er tryghed i ansættelsen	58	31	7	4	1
At der er et godt kammeratskab på arbejdspladsen	65	29	4	1	1
At arbejdsmiljøet er i orden	66	29	4	1	0
At arbejdet ligger tæt ved min bopæl	22	42	17	15	4
At jeg selv kan bestemme arbejdstiden	19	41	20	15	5
At der er gode muligheder for efteruddannelse	21	42	20	14	5
At der er en god balance mellem arbejde og fritid					
At jobbet giver mulighed for karriere	18	33	22	19	8
At ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte	81	17	2	0	0

21. Kan man sige, at ledelsen på din arbejdsplads? Sæt kryds for hver linie

(n=2656)

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad
Værdsætter medarbejderne og tager personlige hensyn	19	34	33	10	4
Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder	10	27	43	15	5
Forstår at bruge medarbejdernes evner og faglige kvalifikationer	13	37	36	10	4
Fastholder retten til at lede og fordele arbejdet	21	37	34	7	3
Sætter effektiviteten foran alle andre hensyn	13	22	41	21	5

22. Bør der være mere medbestemmelse på arbejdspladsen (sæt eventuelt flere ringe)

(n=2664)

1. Ja, specielt angående de overordnede beslutninger om nyansættelser, afskedigelser, lukning, udvidelser osv.	58
2. Ja, men specielt omkring tilrettelæggelse af det daglige arbejde	23
3. Nej, der behøver ikke være mere medbestemmelse	32

23. Hvilken udvikling er der sket på din arbejdsplads de seneste år?

(n=2622)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Der er indført flere dokumentationskrav	41	22	20	7	11
Der er en øget arbejdsmængde, uden at vi bliver flere ansatte	37	30	17	8	7
Det er blevet sværere at påvirke ledelsens dagsorden	20	25	34	13	8
Nyansatte arbejder gratis i den første tid	2	3	9	5	81
Ordinære stillinger erstattes af personer med løntilskud	4	10	13	12	61
Der er kommet flere vikarsættelser	8	12	14	11	54
Der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft til en lavere løn	3	2	7	4	84
Flere og flere opgaver løses af frivillige	2	3	9	6	81

24. Er det en god idé at give kolleger med nedsat erhvervsevne: Sæt ét kryds ud for hver linie

(n=2610)

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad
Et mindre belastende arbejde	46	38	14	2	1
Ret til at gå ned i tid uden lønnedgang	17	20	37	16	10

25. Hvordan passer disse påstande på din arbejdsplads? Sæt ét kryds ud for hver linie

(n=2630)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
De ansatte holder sammen over for ledelsen, hvis der er uoverensstemmelser	9	29	38	15	10
Man har så travlt, at der kun er plads til folk, der er meget effektive	8	28	30	20	13
Man tager del i hinandens liv og interesserer sig for hinanden	23	43	22	9	4
Man hjælper hinanden med arbejdet og samarbejder, når der er brug for det	36	44	12	6	2
Mange bruger albuerne for at komme frem	7	17	28	23	25

26. Hvilke tanker gør du dig om din fremtid på arbejdsmarkedet? Sæt ét kryds ud for hver linie

(n=2725)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller	Delvis uenig uenig	Helt uenig
Jeg er bange for at blive arbejdsløs	17	19	20	17	27
Jeg er bange for, at mine kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked	10	20	18	23	29
Jeg vil gerne videreudvikle mig inden for mit fagområde	41	30	18	6	5
Jeg kunne godt tænke mig at skifte fag/erhverv	9	14	21	15	41
Jeg kunne godt tænke mig at få egen virksomhed	8	10	13	9	60
Jeg kunne godt tænke mig at blive leder (NB! Udfyldes ikke af ledere)	9	15	19	10	48
Jeg vil gerne trappe arbejdstiden ned, mens jeg er på arbejdsmarkedet	18	24	25	13	21

27. Hvordan vurderer du arbejdets betydning for fritid og familieliv? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2742)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Begivenheder i familien (sygdom mv.) må kunne gå forud for hensyn til jobbet	56	31	9	3	1
Jeg vil som regel lade familiens daglige trivsel gå forud for hensynet til jobbet	31	38	20	8	3
De ting, jeg laver i min fritid, er vigtigere for mig end de ting, jeg laver på mit arbejde	13	20	36	20	11

Spørgsmål om fagforeningen

28. Er du medlem af en a-kasse (Sæt én ring) (n=2764)

1.	Ja	87
2.	Nej	12
3.	Ved ikke	1

29. Er du medlem af en fagforening? (Sæt én ring) (n=2767)

1.	Ja	80
2.	Nej (Gå til spørgsmål 43, side 16)	20

Hvis ja, skriv navn

Eller sæt kryds ud for din fagforening i skemaet:

Fagforening	Sæt ét kryds	Fagforening	Sæt ét kryds
Blik- og Rørarbejderforbundet		Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen	
BUPL		Gymnasieskolernes Lærerforening	
Business Danmark (tidligere Danske Sælgere)		HK	
Danmarks Frie Fagforening		Ingeniørforeningen i Danmark	
Danmarks Lærerforening		Krifa - Kristelig Fagforening	
Dansk EI-forbund		Kost & Ernæringsforbundet	
Dansk Journalistforbund		Ledernes Hovedorganisation	
Dansk Magisterforening		Lægeforeningen	
Dansk Metal		Malerforbundet	
Dansk Socialrådgiverforening		Maskinmestrenes Forening	
Dansk Sygeplejeråd		Politiforbundet	
Danske Bioanalytikere		PROSA	
Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening		Service- og Funktionærforbundet	
Danske Fysioterapeuter		Socialpædagogerne	
DJØF - Dansk Jurist- og Økonom Forbund		Teknisk Landsforbund	
Ergoterapeutforeningen		3 F - Fagligt Fælles Forbund	
Fagforeningen Danmark / Det Faglige Hus		Anden	
Farmakonomforeningen			
Finansforbundet			
FOA - Fag og Arbejde			
Frie Skolers Lærerforening			

30. Hvorfor er du medlem af din fagforening? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2167)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening	58	20	11	4	6
For at være solidarisk med mine arbejdskammerater /kolleger	38	20	18	8	15
For at få mine interesser varetaget	59	24	11	3	3
For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse	50	16	13	4	17
Fordi det er et krav på min arbejdsplads	12	7	21	8	53

31. Har du selv taget kontakt til fagforeningen inden for det sidste år? (n=2235)

(Ved fremmøde, brev, telefon, internet og lignende) (Sæt én ring)

1. Ja	41
2. Nej	58

32. Har du deltaget i faglige møder/aktiviteter inden for det seneste år? (Sæt eventuelt flere ringe) (n=2256)

1. Nej	63
2. Ja, generalforsamling(er) i fagforeningen	10
3. Ja, faglige møder i fagforeningen	10
4. Ja, fyraftensmøder, studiekreds og lignende arrangeret af fagforeningen	13
5. Ja, faglige møder på arbejdspladsen	20
6. Ja, fagligt netværk (møder, internet)	8

33. Er dit løn og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination? (Sæt én ring) (n=2219)

1. Kollektiv overenskomst	53
2. Privat / individuel aftale	16
3. Kombination af begge	16
4. Ingen aftale	8
5. Ved ikke	7

34. Er der på din arbejdsplads en faglig klub? (Sæt én ring) (n=2245)

1. Ja	34
2. Nej	53
3. Ved ikke	13

35. Er der på din arbejdsplads en tillidsrepræsentant? (Sæt én ring) (n=2241)

1. Ja, jeg er selv tillidsrepræsentant	4
2. Ja	66
3. Nej	23
4. Ved ikke	7

36. Kan man sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger på din arbejdsplads, hvis:

Sæt ét kryds ud for hver linie

(n=2189)

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad
En kollega ikke ønsker at følge en beslutning, som flertallet har truffet	10	21	37	17	15
En kollega ikke er medlem af fagforeningen	7	8	24	22	38

37. Er der flere faggrupper på din arbejdsplads? (Sæt én ring)

(n=2233)

1. Ja	75
2. Nej (Gå til spørgsmål 39)	15
3. Ved ikke (Gå til spørgsmål 39)	10

38. Hvordan er forholdet mellem faggrupperne på din arbejdsplads? Sæt ét kryds ud for hver linie

(n=1632)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Der er et godt samarbejde om arbejdet mellem faggrupperne	44	35	15	4	2
Der er uoverensstemmelser om, hvilke arbejdsopgaver der hører til hvilke faggrupper	4	16	22	18	40
De store faggrupper tager hensyn til de mindre faggruppers interesser	13	20	52	8	7
Der er et godt samarbejde mellem faggruppernes tillidsrepræsentanter	20	19	53	3	5

39. Overvejer du at melde dig ud af fagforeningen? (Sæt evt. flere ringe)

(n=2239)

1. Nej	81
2. Ja, der er for meget pamperi	12
3. Ja, der er for tætte forbindelser til politiske partier	10
4. Ja, kontingentet er for højt	18
5. Ja, mine interesser bliver ikke varetaget	10
6. Ved ikke	4
7. Andet (skriv hvilket):	5

40. Hvordan mener du, at din fagforening/tillidsrepræsentant skal forhandle løn på din arbejdsplads?

(Sæt én ring)

(n=2144)

1. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten bør indgå i forhandlingerne om lønnen for alle medlemmer	66
2. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten bør kun interessere sig for at forhandle løn for de lavest lønnede	4
3. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten skal kun fungere som rådgiver for medlemmerne i lønspørgsmål	21
4. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten skal ikke blande sig i medlemmernes løn på arbejdspladsen	9

41. Hvordan mener du, at løn og arbejdsvilkår bør reguleres? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2124)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger	50	27	14	5	5
Myndighederne bør hjælpe til at sikre, at aftalte overenskomster udbredes til ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser	22	23	31	9	16
Folketinget bør ved lov vedtage en minimumsløn, gældende for hele arbejdsmarkedet	30	21	24	8	17
Løn og arbejdsvilkår bør udelukkende aftales mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren	10	19	24	18	29
EU-direktiver bør i højere grad regulere løn og arbejdsvilkår	2	5	25	14	54

42. Hvad er din holdning til fagforeningsmedlemskab? (Sæt én ring) (n=2210)

1. Jeg arbejder helst ikke sammen med uorganiserede	9
2. Alle mine kolleger bør være fagligt organiseret, men jeg har intet imod at arbejde sammen med en uorganiseret	30
3. Medlemskab af en fagforening har ingen betydning for mit forhold til arbejdskollegaer	61

Til personer, der ikke er medlem af en fagforening:

Medlemmer af fagforening, gå herefter til spørgsmål 53, side 19.

43. Er dit løn- og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination? (Sæt én ring) (n=512)

1.	Kollektiv overenskomst	33
2.	Privat / individuel aftale	26
3.	Kombination af begge	15
4.	Ingen aftale	15
5.	Ved ikke	16

44. Er der på din arbejdsplads: Sæt ét kryds ud for hver linie (n=512)

	Ja	Nej	Ved ikke
En tillidsrepræsentant	45	36	19
En faglig klub	15	55	30

45. Har du deltaget i et fagligt møde på arbejdspladsen indenfor det seneste år? (Sæt én ring) (n=512)

1.	Ja	20
2.	Nej	80

46. Hvis du tænker på din arbejdsplads, kan man så sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger, hvis: Sæt ét kryds ud for hver linie (n=492)

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad
En kollega ikke ønsker at følge en beslutning, som flertallet har truffet	8	14	29	15	54
En kollega ikke er medlem af fagforeningen	2	2	16	17	63

47. Er der flere faggrupper på din arbejdsplads? (Sæt én ring) (n=508)

1.	Ja	54
2.	Nej (Gå til spørgsmål 49)	23
3.	Ved ikke (Gå til spørgsmål 49)	23

48. Hvordan er forholdet mellem faggrupperne på din arbejdsplads? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=266)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Der er et godt samarbejde om arbejdet mellem faggrupperne	50	27	18	3	2
Der er uoverensstemmelser om, hvilke arbejdsopgaver der hører til hvilke faggrupper	5	9	27	15	45
De store faggrupper tager hensyn til de mindre faggruppers interesser	13	20	53	6	8
Der er et godt samarbejde mellem faggruppernes tillidsrepræsentanter	17	14	62	3	5

49. Hvordan mener du, at der skal forhandles løn på din arbejdsplads? (Sæt én ring) (n=461)

1. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten bør indgå i forhandlingerne om lønnen for alle ansatte	38
2. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten bør kun interessere sig for at forhandle løn for de lavest lønnede	6
3. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten skal kun fungere som rådgiver for de ansatte i lønspørgsmål	28
4. Fagforeningen/tillidsrepræsentanten skal ikke blande sig i de ansattes løn på arbejdspladsen	28

50. Hvordan mener du, at løn og arbejdsvilkår bør reguleres? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=473)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger	26	24	25	10	15
Myndighederne bør hjælpe til at sikre, at aftalte overenskomster udbredes til ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser	18	18	33	10	21
Folketinget bør ved lov vedtage en minimumsløn, gældende for hele arbejdsmarkedet	32	22	23	9	14
Løn og arbejdsvilkår bør udelukkende aftales mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren	23	24	23	17	14
EU-direktiver bør i højere grad regulere løn og arbejdsvilkår	3	4	31	17	46

51. Er du blevet opfordret til at blive medlem af en fagforening? (Sæt én ring) (n=596)

1. Ja	31
2. Nej	65
3. Ved ikke	4

52. Overvejer du at melde dig ind i en fagforening? (Sæt eventuelt flere ringe) (n=857)

1.	Nej	56
2.	Ja, når jeg er færdig med min uddannelse	9
3.	Ja, for at blive en del af et fagligt fællesskab	3
4.	Ja, når jeg kommer i arbejde	4
5.	Ja, hvis der var mindre pamperi	3
6.	Ja, hvis der ikke var så tætte forbindelser til de politiske partier	4
7.	Ja, hvis kontingentet var lavere	13
9.	Ja, hvis fagforeningen i højere grad varetog mine interesser	13
10.	Ved ikke	6
11.	Andet (skriv hvilket):	3

53. Hvordan stiller du dig til følgende? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2659)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser	47	31	14	5	3
Fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag	14	27	39	12	8
Fagforeningen har for lidt at sige over for arbejdsgiverne	15	28	37	13	7
Fagforeningens politik ligner arbejdsgivernes politik alt for meget	7	15	51	18	9
På min arbejdsplads er arbejdsgiver og fagforening tit uenige i vigtige sager	6	12	49	16	18
Det er vigtigt, at fagforeningen støtter politiske partier	3	7	27	13	50
Retten til at etablere strejker og sympatikonflikter skal bevares som et middel til at indgå overenskomster	35	23	26	8	8

54. Hvad mener du om fagbevægelsens virke? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2658)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Fagbevægelsens ledere handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser	8	28	42	16	6
Fagbevægelsen ville stå stærkere, hvis fagforbundene indbyrdes var mere enige	23	36	38	2	1
Fagbevægelsen ville stå stærkere, hvis hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) arbejdede tættere sammen	21	32	44	2	1
De lokale afdelinger/klubber skal bestemme mere i forhold til forbundet	6	19	63	8	4
Der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen og de beslutninger, der tages i forbundet	14	28	51	6	2

55. Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver? Sæt ét kryds ud for hver linie

(n=2643)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Bekæmpe arbejdsløsheden	41	35	16	6	3
Sikring af størst mulig løn for medlemmerne	40	37	17	4	3
Udligne lønforskelle mellem højt- og lavtlønnede	21	27	29	15	9
Udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder	50	25	16	4	5
Arbejde mod social dumpning	52	26	18	2	2
Forkorte arbejdstiden	11	16	38	19	16
Forbedre arbejdsmiljøet	49	35	13	2	1
Styrke fagets omdømme	38	27	27	4	3
Arbejde for et mere interessant og udviklende arbejde	30	30	32	5	3
Arbejde for større tryghed i ansættelsen	44	33	19	3	1
Arbejde for lærlinge- og praktikpladser	51	30	16	2	0
Forbedre uddannelses-, efteruddannelses- og omskolingsmuligheder for medlemmerne	47	34	16	2	1
Arbejde for medbestemmelse på arbejdspladsen	29	34	29	6	3
Drive medievirksomhed (aviser, radio og TV)	3	6	29	18	45
Forbedre pensionsordninger	43	33	18	4	2
Arbejde for forbedring af miljøet/naturbeskyttelse	17	19	33	14	18
Udbrede lønmodtagernes medeje af private virksomheder	6	11	47	14	22
Udbrede overskudsdelingsordninger	11	18	46	11	14
Organisere fritids- og ferietilbud til medlemmerne	10	17	33	16	24
Yde personlig bistand til medlemmerne	52	25	17	3	3
Organisere private forsikringsordninger	12	18	40	12	19

Andre vigtige opgaver for fagforeningen (notér):

Spørgsmål om politiske forhold

56. Hvordan stiller du dig til følgende politiske målsætninger? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2719)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Det er vigtigt at bekæmpe arbejdsløsheden	78	20	2	0	0
Det er vigtigt at sikre økonomisk vækst	66	24	7	3	0
Det er vigtigt at sikre miljøet	65	26	7	2	1
Det er vigtigt at reducere forskellen mellem rig og fattig	36	29	20	10	5

57. Hvordan synes du, at det offentlige sikrer dig ved: Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2714)

	Meget godt sikret	Godt sikret	Hverken godt eller dårligt sikret	Dårligt sikret	Meget dårligt sikret
Arbejdsløshed	8	31	36	19	7
Sygdom	13	36	30	16	5
Alderdom	6	28	37	21	8

58. Hvad mener du om følgende: Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2702)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Det offentlige sundhedssystem skal udbygges, så ventelister undgås	50	37	9	3	1
Sundhedsvæsenet bør primært drives af det offentlige	44	27	18	8	4
Brugerbetaling bør indføres ved besøg hos lægen	8	18	15	18	42
Folkepensionen skal forbedres, så de ældre får bedre levevilkår	37	34	22	6	2
Det offentlige skal betale mere støtte til kulturelle tilbud	5	11	33	26	24
De offentlige børnepasningsordninger skal begrænses	3	6	24	25	42
Det offentlige transportsystem bør begrænses	4	9	29	23	48
Offentligt betalt uddannelse skal udbygges	23	31	33	9	4

59. Hvad synes du om følgende 3 spørgsmål om retfærdig fordeling: Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2704)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Skattebyrden er urimeligt fordelt mellem de forskellige befolkningsgrupper	19	30	30	16	6
Børn af velstillede forældre har i Danmark meget større chancer i uddannelsessystemet end børn af mindre velstillede forældre	25	34	18	15	8
De, der modtager sociale ydelser, har i almindelighed et berettiget behov herfor	16	36	28	16	4

60. Hvad mener du om arbejdsløshedsdagpengene? Sæt ét kryds ud for hver linie (n=2703)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Det skal gøres nemmere at få dagpenge	18	21	32	19	10
Arbejdsløshedsdagpengene er for lave	16	21	34	19	11
Der er for meget kontrol med dagpengene	16	18	31	21	15
De arbejdsløse skal yde en samfundsindsats, mens de modtager dagpenge	25	35	21	11	8

61. Hvad mener du ville være de bedste midler til at bekæmpe arbejdsløsheden? (Sæt eventuelt flere ringe) (n=1894)

1. Beskæftigelsesprojekter / aktiveringsordninger	31
2. Lærlinge- og praktikpladser til alle	61
3. Aktivering i virksomhedspraktik og løntilskudsordninger	38
4. Orlovsordninger	27
5. Solidarisk og ligelig fordeling af arbejdet	15
6. Flere job i den offentlige sektor	26
7. Skattelettelser	29
8. Påbud til virksomhederne om at ansætte ledige	14
9. Forbud mod fyringer i virksomhederne	3
10. Øget efteruddannelse til de ansatte	44
11. Kortere arbejdstid	16
12. Forbud mod overarbejde	15
13. Lavere lønninger/lønnedgang	6
14. Lavere indslusningsløn for unge	9
15. Andre midler til at bekæmpe arbejdsløsheden (notér) 1½ linje til notering	7

62. Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover

Sæt ét kryds ud for hver linie

(n=2640)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Demokratiet skal udbredes til flere områder af samfundet	29	29	37	4	2
Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen	25	28	34	9	4
Den sociale retfærdighed skal øges; forskellene mellem rig og fattig skal nedbringes	26	27	26	15	7
Velstanden skal øges; især lønmodtagerne skal have en højere realløn	19	33	35	11	3
Livskvaliteten for den enkelte skal øges	43	37	18	1	1
Naturen og miljøet skal beskyttes; især virksomheder og husholdninger skal påføres strenge miljøregler	28	36	24	10	3
Den enkelte lønmodtager skal have mere selvstændighed i jobbet	16	36	43	4	1
Tradition og moral bør spille en større rolle i samfundet	17	30	37	11	5
Ro og orden skal sikres; især politiets indsats skal styrkes	30	31	28	7	4
Den enkelte lønmodtager skal være mere pligtopfyldende på arbejdet	22	36	33	7	3
Lønnen bør tilpasses efter den enkelte lønmodtagers indsats	25	38	24	8	5
Det skal i højere grad kunne betale sig at yde en ekstra indsats på sit arbejde	43	36	16	4	2
Markedsmekanismerne skal udbredes - også indenfor den offentlige sektor	15	24	45	9	8
De dygtige skal anerkendes mere	26	37	29	5	3

63. Har du inden for det seneste år deltaget i nogle aktiviteter for at påvirke politiske beslutninger?

(Sæt eventuelt flere ringe)

(n=2739)

1. Nej	61
2. Ja, undladt at købe bestemte varer af politiske grunde eller af hensyn til miljøet	54
3. Ja, underskrevet et opråb/underskriftindsamling på internettet, Facebook og lignende	41
4. Ja, deltaget i demonstration	18
5. Ja, deltaget i partipolitisk arbejde	8
6. Ja, deltaget i andet politisk arbejde (græsrodsaktiviteter og lignende)	9
7. Ja, deltaget i "brugerbestyrelser" såsom skolebestyrelse, forældreråd eller lignende	26
8. Ja, strejket	26
9. Ja, skrevet læserbrev i avis, fagblad eller lignende	9
10. Andet, hvilket:	

64. Hvilket parti stemte du på ved folketingsvalget den 15. september 2011? (Sæt én ring) (n=2717)

1.	A Socialdemokratiet	23
2.	B Det Radikale Venstre	9
3.	C Det Konservative Folkeparti	4
4.	F Socialistisk Folkeparti	9
5.	I Liberal Alliance	3
6.	O Dansk Folkeparti	10
7.	Q Kristendemokraterne	0
8.	V Venstre	21
9.	Ø Enhedslisten	6
10.	Andre partier	0
11.	Havde ikke stemmeret	2
12.	Stemte ikke	2
13.	Stemte blankt	1
14.	Ønsker ikke at svare	7
15.	Ved ikke	2

TAK FOR HJÆLPEN

Vi vil være glade for, at du sender det besvarede spørgeskema i vedlagte svarkuvert - porto er betalt.

Som det fremgår af følgebrevet, behandles din besvarelse strengt fortroligt. Således videregives dine svar helt anonymt fra analyseinstituttet til forskerne på Aalborg Universitet.

I undersøgelsen skal også gennemføres personlige interview. Vi vil derfor gerne høre, om du eventuelt kunne tænke dig at deltage i et personligt interview. Dette er naturligvis også helt frivilligt.

(N=2664)

Nej, jeg er ikke interesseret

Ja, jeg er interesseret i at deltage i et personligt interview

Navn:

Adresse:

Tlf.:

E-mail:

På forhånd tak for din hjælp!

Bilag 3 Bilagstabeller

Tabel B1 Holdning til brugerbetaling efter sektor (%)

Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover? - Markedsmekanismerne skal udbredes - også inden for den offentlige sektor						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken eller	Delvis uenig	Helt uenig	N
Offentligt ansat	5	15	14	19	47	1156
Privat ansat	10	21	16	17	36	1415
I alt	8	18	15	18	41	2584

Tabel B2 Arbejdsløshedsbekæmpelse, efter beskæftigelsesstatus, jobfunktion, alder og partivalg (%)

Hvad mener du ville være de bedste midler til at bekæmpe arbejdsløsheden?															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	N
Beskæftigelsesstatus															
Heltid	31	60	33	28	14	24	31	12	3	46	16	14	7	10	1351
Støttet beskæftigelse	35	57	49	19	18	35	29	14	5	40	21	27	6	8	304
Ledig	34	70	39	28	18	36	25	31	10	43	30	18	6	12	67
Jobfunktion															
Ufaglært offentlig	31	64	39	32	17	42	30	28	7	43	18	15	3	6	98
Ufaglært privat	34	63	33	21	18	28	33	18	7	42	17	16	2	5	213
Faglært offentlig	28	70	35	31	18	41	25	17	6	52	20	15	2	7	193
Faglært privat	31	63	26	24	12	20	28	16	5	49	16	19	4	8	225
Funktionær offentlig	31	63	41	35	19	33	17	14	2	44	18	18	3	7	382
Funktionær privat	36	56	38	25	9	15	36	8	0	39	14	10	11	11	343
Funktionær ledende offentlig	26	59	42	28	18	22	30	12	0	54	12	13	5	11	76
Funktionær ledende privat	30	55	32	22	7	8	50	11	1	50	11	5	16	21	149
Lærlinge/elever	19	69	46	8	15	39	23	8	12	46	0	8	4	8	26
Alder															
-30 år	49	59	46	9	15	42	23	17	6	45	13	7	3	3	212
31 - 40 år	42	55	45	22	12	31	31	14	4	42	17	7	8	9	311
41 - 50 år	28	56	35	31	12	22	35	12	4	46	16	13	8	10	479
51 - 60 år	25	67	32	33	18	25	28	16	3	46	19	19	5	10	673
61 år -	31	69	32	29	19	25	29	17	3	45	14	24	4	8	196
Partivalg															
Socialdemokraterne	32	68	38	28	19	33	20	17	52	52	16	19	3	9	433
Radikale Venstre	34	56	46	29	13	21	18	11	53	53	17	11	6	13	158
Konservative	38	52	36	20	0	9	45	8	30	30	11	13	16	14	64
SF	34	74	40	40	28	40	12	18	51	52	20	20	2	5	169
Liberal Alliance	29	38	36	33	2	7	69	9	29	29	16	4	26	16	55
Dansk Folkeparti	27	57	28	30	7	28	40	18	46	46	19	19	6	9	197
Venstre	34	58	34	22	4	16	44	8	40	40	11	9	10	11	372
Enhedslisten	25	71	33	34	50	45	11	28	48	48	35	19	2	4	116
Alle lønmodtagere	31	61	38	27	15	26	29	14	3	44	16	15	6	9	1576

Anm.: Rækkeprocenterne er procenter af samtlige besvarelser (N).

- | | | |
|--|--|---|
| 1. Beskæftigelsesprojekter / Aktiveringsordninger | 5. Solidarisk og ligelig fordeling af arbejdet | 10. Øget efteruddannelse til de ansatte |
| 2. Lærlinge og praktikpladser til alle | 6. Flere job i den offentlige sektor | 11. Kortere arbejdstid |
| 3. Aktivering i virksomhedspraktik og løntilskudsordninger | 7. Skattelettelser | 12. Forbud mod overarbejde |
| 4. Orlovsordninger | 8. Påbud til virksomhederne om at ansætte ledige | 13. Lavere lønninger/lønnedgang |
| | 9. Forbud mod fyringer i virksomhederne | 14. Lavere indslusningsløn for unge |

Tabel B3 Hvordan stiller du dig til følgende?, efter alder og medlemskab (% af hverken/eller)

Hvad mener du om fagbevægelsens virke?								
	1	2	3	4	5	6	7	N
21-30 år, medlem	10	45	43	60	57	42	34	199
21-30 år, ikke-medlem	29	56	54	77	78	52	39	95
31-40 år, medlem	14	43	38	57	48	30	26	382
31-40 år, ikke-medlem	25	37	37	54	51	30	35	108
41-50 år, medlem	14	39	35	49	43	23	22	548
41-50 år, ikke-medlem	29	43	40	54	59	14	29	128
51-60 år, medlem	9	35	34	45	44	22	23	780
51-60 år, ikke-medlem	18	34	39	49	56	22	26	107
61- år, medlem	7	28	31	46	45	25	19	232
61- år, ikke-medlem	30	53	48	40	61	23	30	28
I alt	14	39	37	51	48	26	25	2609

Anm.: N refererer til det mindste antal inden for spørgsmålene.

1. Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser

2. Fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag

3. Fagforeningen har for lidt at sige over for arbejdsgiverne

4. Fagforeningens politik ligner arbejdsgivernes politik alt for meget

5. På min arbejdsplads er arbejdsgiver og fagforening tit uenige i vigtige sager
6. Det er vigtigt, at fagforeningen støtter politiske partier

7. Retten til at etablere strejker og sympatikonflikter skal bevares som et middel til at indgå overenskomster

Tabel B4 Vurdering af ansættelsesforhold, efter aldersgrupper og medlemskab (%)

Er dit løn- og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination?						
	1	2	3	4	5	N
21-30 år, medlem	50	54	56	74	65	196
21-30 år, ikke-medlem	78	64	61	79	68	94
31-40 år, medlem	46	43	51	70	53	382
31-40 år, ikke-medlem	57	53	62	75	63	103
41-50 år, medlem	36	36	43	60	50	552
41-50 år, ikke-medlem	50	39	54	72	59	130
51-60 år, medlem	36	30	36	56	44	781
51-60 år, ikke-medlem	49	37	43	65	53	102
61- år, medlem	32	27	34	60	46	234
61- år, ikke-medlem	37	37	39	57	60	30
I alt	42	37	44	63	51	2607

Anm.: N refererer til det mindste antal inden for spørgsmålene.

1. Fagbevægelsens ledere handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser

2. Fagbevægelsen vil stå stærkere, hvis fagforbundene indbyrdes var mere enige

3. Fagbevægelsen vil stå stærkere, hvis hovedorganisationerne (LO, FTF, AC) arbejdede tættere sammen
4. De lokale afdelinger/klubber skal bestemme mere i forhold til forbundet

5. Der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen, og de beslutninger, der tages i forbundet

